

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
LARISSA MENINE ALFARO**

**TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL, PRECARIZAÇÃO E A
VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL**

**CURITIBA
2016**

LARISSA MENINE ALFARO

**TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL, PRECARIZAÇÃO E A
VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito Humanos e Democracia, ao Programa de Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Aldacy Rachid Coutinho

**CURITIBA
2016**

TERMO DE APROVAÇÃO

LARISSA MENINE ALFARO

TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL, PRECARIZAÇÃO E A VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

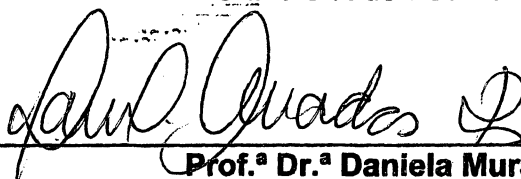
Dissertação de mestrado aprovada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direitos Humanos e Democracia pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná pela Comissão formada pelos professores:

Orientadora:



Prof.ª Dr.ª Aldacy Rachid Coutinho
Universidade Federal do Paraná

Membros:



Prof.ª Dr.ª Daniela Muradas Reis
Universidade Federal de Minas Gerais



Prof.ª Dr.ª Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva
Universidade Federal do Rio de Janeiro

Curitiba, 24 de fevereiro de 2016.

*À minha avó Edite, minha inspiração, por ter me ensinado o poder e a
força das mulheres.*

*Ao meu pai, meu conselheiro, por ter me guiado durante todo o
caminho, e particularmente ao Direito do Trabalho, com seu exemplo
de vida.*

*À minha mãe, meu porto seguro, por incondicionalmente amar,
compreender e, de forma incansável, se doar por todos nós.*

*Ao meu amor, meu companheiro, por me tratar de forma tão doce e
por enxergar em mim – e me fazer ver – o que nunca ninguém tinha
visto.*

AGRADECIMENTOS

Findo o mestrado, não poderia iniciar sem agradecer a todos aqueles que, de uma forma ou outra, me ajudaram a trilhar esse caminho. A felicidade de chegar nesse momento passa pela alegria de poder contar com o auxílio e o apoio de tantas pessoas especiais, que torceram, ampararam, dividiram. Sem vocês, o caminho teria sido mais árduo e, certamente, menos recompensador.

Primeiramente, agradeço aos mestres que me direcionaram na elaboração deste trabalho: ao professor Wilson Ramos Filho, por ter me incentivado a fazer o mestrado e me guiado ao estudo da terceirização, iniciando minha orientação, muito obrigada pela inspiração e pelos ensinamentos; à professora Aldacy Rachid Coutinho, por ter aceitado continuar me orientando, indicado o caminho que eu deveria seguir e inspirado esse trabalho com suas reflexões; por fim, ao desembargador Arion Mazurkevic, que me orientou no trabalho de conclusão da pós-graduação cursada anteriormente, também sobre o tema da terceirização, pela compreensão enquanto chefe, pela bibliografia gentilmente recomendada e emprestada e pelo conhecimento que aceitou partilhar.

Ao meu amor, Fabricio, obrigada por ser meu suporte em dias tristes e meus sorrisos em dias felizes, pelo incentivo diário, pela paciência, pelas revisões e auxílios sempre que foi necessário.

Aos meus pais, por serem os grandes e eternos responsáveis por eu ter chegado aqui e pela ânsia de ir sempre além. Agradecimentos nunca farão jus ao que vocês sempre fizeram por mim, no entanto, procuro em cada momento demonstrar o quanto reconheço todos os esforços: se cheguei aqui, é graças a vocês! Obrigada por permitirem que eu trilhasse todos os caminhos.

Ao meu irmão, Diego, pela leitura desta dissertação e, principalmente, por ser meu exemplo desde que posso me recordar, por ter me incentivado em tudo, a começar por contar até dez, por se orgulhar de cada vitória minha: você é e sempre será grande parte do que sou.

Agradeço às melhores amigas que eu poderia ter: Cecília, por ter se proposto a revisar todas as partes deste trabalho e pelas palavras de apoio e carinho desde antes de adentrarmos no mundo jurídico; e Isabela, pela revisão

minuciosa e por estar sempre presente, fazendo o caminho mais leve e divertido.

Aos amigos Maurício e Indiara, pela parceria, pelas conversas e por dividir a experiência anterior de vocês no mestrado, acalmando eventuais dúvidas e me estimulando a seguir adiante.

Agradeço às meninas - e ao menino - do gabinete, pela paciência, compreensão e torcida. Clara, Lídia, Kátia, Livy, Melissa, Luciana, Roberta, Jeanine, Fernanda, Giselle, Pedro: vocês fizeram meu dia-a-dia mais alegre e mais fácil conciliar trabalho e estudos.

Às pessoas que me acompanharam nesse processo: ao Luiz Eduardo e à Letícia (Tita), minhas “duplas”, por compreenderem e dividirem comigo todas as dificuldades: o mestrado foi mais especial com vocês ao meu lado; e ao Emerson, doutorando que gentilmente partilhou sua vivência acadêmica anterior e me entusiasmou ao contínuo estudo do Direito do Trabalho, obrigada por toda a confiança.

Agradeço aos membros dos grupos de pesquisa que me acolheram: Núcleo de Pesquisa Trabalho Vivo; e Grupo de Pesquisa Trabalho e Regulação no Estado Constitucional (GPTREC). As reflexões e estudos feitos com certeza contribuíram enormemente para minha formação.

Finalmente, agradeço às professoras Daniela Muradas Reis e Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, pela honra de aceitarem fazer parte da banca de avaliação deste trabalho. Sem dúvidas, a presença de tão ilustres professoras engrandece este - e qualquer outro - trabalho acadêmico.

*A corrente impetuosa é chamada de violenta.
Mas o leito do rio que a contém
Ninguém chama de violento.
A tempestade que faz dobrar as bétulas
É tida como violenta;
E a tempestade que faz dobrar
Os dorsos dos operários na rua?
(Bertold Brecht)*

RESUMO

A terceirização é uma realidade, hoje, no Brasil: estima-se que de 20% a 25% dos trabalhadores formalmente contratados o são por meio de empresa interposta. O presente trabalho objetiva estudar referida categoria jurídica, partindo, primeiramente, de seus antecedentes no âmbito da administração ou gestão empresarial; da racionalidade econômica; da legislação brasileira; e da jurisprudência pátria. Compreende-se, assim, que a terceirização foi uma proposta para a redução de custos em face do momento de crise vivenciado a partir dos anos 1970. A solução proposta foi de modificar a forma de produção, alterando com isso o perfil do trabalhador esperado e a relação deste com o empregador. Entretanto, diante da adoção de movimento contrário (de *insourcing*), questiona-se se a medida de fato cumpre a promessa de aumento da eficiência empresarial. Após tal estudo, parte-se para a análise do trabalho terceirizado no Brasil, mediante a comparação dos trabalhadores contratados de forma indireta com aqueles submetidos à relação clássica bilateral de emprego, compreendendo, desta forma, os efeitos da terceirização perante a classe trabalhadora. Percebe-se, em face de tais dados, que este modo de prestação laboral representa uma precarização dos direitos trabalhistas, que dificulta a mobilização sindical e a reivindicação de melhores condições. Estuda-se, ainda, a regulamentação da terceirização em países vizinhos – a Argentina, o Uruguai e o Chile –, bem como os termos do Projeto de Lei 4.330/2004, atualmente em trâmite no Senado Federal, após aprovação pela Câmara dos Deputados no primeiro semestre de 2015. Estuda-se a contextualização histórica da proposição legislativa, bem como os termos do referido projeto de lei, comparando-se com a legislação dos demais países, o que permite constatar que se trata de regulamentação mais precária. Por fim, o trabalho busca analisar a constitucionalidade do Projeto de Lei 4.330/2004, concluindo-se se tratar de medida incompatível com o Direito brasileiro, por representar perda de direitos trabalhistas fundamentais e ofender o princípio de vedação de retrocesso social.

Palavras-chave: Terceirização; Direito do Trabalho; precarização; Projeto de Lei 4.330/2004; princípio de vedação do retrocesso social.

ABSTRACT

Outsourcing is a present reality in Brazil: it is estimated that 20% to 25% of formally-hired workers are outsourced. This work aims to study this legal category, from its preceding in administration or business management; economic rationality; Brazilian law; and homeland jurisprudence. We understand that outsourcing was a proposal to reduce costs, in face of the economic recession experienced in the 1970s. The proposed solution was to modify the form of production, changing the expected worker's profile and its relationship with the employer. However, the adoption of a contrary movement (insourcing) questions whether the measure truly fulfills the promise of increased business efficiency. After that, we proceed to the analysis of the outsourced work in Brazil, by comparing the outsourced employees with those hired directly, understanding the effects of outsourcing in the working class. It is clear, considering such data, that this form of labor represents an erosion of working conditions, making the mobilization of the workers and, therefore, the demand for better conditions, more difficult. We also study the regulation of outsourcing in neighboring countries - Argentina, Uruguay and Chile - as well as the terms of the Bill 4.330/2004, currently in progress in the Senate, after approval by the Brazilian Chamber of Deputies on first half of 2015. We study the historical context of the legislative proposal, as well as the terms of this bill, comparing with the legislation of other countries, which reveals that it is a more precarious regulation. Finally, the paper analyzes the constitutionality of the Bill 4.330/2004, concluding it is incompatible with the Brazilian law, once it represents loss of fundamental labor rights and offends the principium of social retrocession prohibition.

Keywords: Outsourcing; Labor Law; erosion of working conditions; Bill 4.330/2004; principium of social retrocession prohibition.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Modelo taylorista-fordista e consórcio modular p. 31

Tabela 2 – Acidentes fatais – efetivos e terceirizados p. 101

Tabela 3 – Composição do Congresso Nacional 2004/2014 p. 130

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
2. ANTECEDENTES DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	16
2.1. Antecedentes na Administração e Gestão Empresarial	16
2.1.1. Toyotismo	18
2.1.2. Consórcio modular e Condomínio Industrial.....	27
2.2. Antecedentes na racionalidade econômica	35
2.2.1. Da racionalidade jurídica à racionalidade econômica	35
2.2.2. Lógica de custos e teoria de Gary Becker	42
2.2.3. Análise econômica e terceirização	48
2.3. Antecedentes na legislação	55
2.3.1. A Lei 6.019/1974.....	59
2.4. Antecedentes na Jurisprudência	66
2.4.1. Do Enunciado 256 à Súmula 331: a neoliberalização por meio dos Tribunais.....	68
2.4.2. O papel do Supremo Tribunal Federal na regulamentação da terceirização	82
3. TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....	92
3.1. Terceirização em números: análise da relação do trabalho terceirizado.....	95
3.1.1. Condições do trabalhador terceirizado.....	95
3.1.2. A questão da sindicalização do trabalhador terceirizado	108
3.2. Direito comparado e terceirização.....	113
3.2.1. Argentina.....	113
3.2.2. Uruguai.....	116
3.2.3. Chile	119
3.3. Análise e crítica do Projeto de Lei 4.330/2004	123
3.3.1. O Projeto de Lei 4.330/2004	123
3.3.2. Contextualização histórica da proposição legislativa e do trâmite legal	129
3.3.3. Constituição Federal e a proteção ao trabalho.....	135
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	152
REFERÊNCIAS:	158

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende realizar o estudo da terceirização no Brasil. Busca-se expor como esta forma de prestação laboral ocorre; seu surgimento no Direito brasileiro; sua regulamentação atual e em trâmite sob vieses jurídico e político.

A terceirização da mão-de-obra é uma categoria amplamente utilizada na realidade brasileira, sendo que, hoje, estima-se que cerca de 25% dos trabalhadores sejam contratados por meio de empresa interposta. Trata-se de forma de prestação de trabalho na qual o empregado é contratado por uma pessoa jurídica para prestar serviços para outra empresa distinta. É, desse modo, uma relação triangular de emprego, envolvendo a empresa prestadora de serviços, que contrata o trabalhador; a empresa tomadora de serviços, que contrata a primeira empresa para que lhe forneça mão-de-obra e se beneficia do labor prestado; e o trabalhador.

Para o estudo da terceirização, parte-se, inicialmente, dos antecedentes desta, em quatro vertentes: administração ou gestão; economia; legislação; e jurisprudência.

Nesta medida, primeiramente se busca expor as alterações propostas no âmbito da gestão empresarial que antecederam a criação de tal categoria jurídica. Entende-se que o toyotismo e as alterações daí advindas – que não rompem com o sistema taylorista-fordista até então vigente, mas modificam-no para garantir a sobrevivência do modo de produção capitalista em face de um momento de crise econômica – foi o principal antecedente do trabalho terceirizado no que tange à administração empresarial. Isso porque o toyotismo propõe, dentre outros, o enxugamento da fábrica principal, que deveria relegar a outrem os serviços não indispensáveis à produção.

O Sistema Toyota de Produção propõe um novo tipo de trabalhador, não mais mecanizado, tal como era o perfil do trabalhador taylorista-fordista, mas sim polivalente. Exigem-se do empregado novas atribuições e, principalmente, novas habilidades, entendendo que esse novo perfil é o que garantiria maior eficiência e lucratividade, não mais um estrito controle do tempo.

Expõe-se, ainda, como o Sistema Toyota de Produção evoluiu no Brasil (uma vez que é este o espaço em que se pretende estudar a terceirização e seus efeitos), mencionando os modelos de consórcio modular e condomínio industrial, organizações empresariais que radicalizam as propostas do toyotismo.

Em seguida, faz-se a verificação dos antecedentes da Economia com relação à terceirização. Para tanto, de início estuda-se a relação entre a racionalidade jurídica e a racionalidade econômica, partindo-se da Análise Econômica do Direito. Nesse sentido, expõe-se a teoria que pretende ligar ambos os ramos de atuação, mediante o pressuposto de que o Direito deve se atentar para uma busca por sua maior eficiência, o que implica uma verificação dos custos envolvidos em cada decisão.

Depois, examina-se a teoria de Gary Becker a respeito da lógica de custos e do capital humano, entendendo que tal teoria, um marco no modo de pensar da racionalidade econômica, relaciona-se com as alterações propostas no modo de administração empresarial. Assim, as teorizações acerca do capital humano dispõem acerca da importância do aprimoramento no âmbito de estudos e treinamentos por parte do trabalhador. Tal questão se relaciona com o toyotismo, principalmente quanto ao perfil do trabalhador polivalente exigido.

Pesquisa-se como a terceirização é refletida nesse viés da racionalidade econômica: representa esta forma de prestação de serviços um aumento da eficiência empresarial? Na busca de tal resposta, procura-se expor alguns exemplos paradigmáticos tomados pelas empresas em âmbito interno e externo ao país, utilizando os próprios exemplos do condomínio industrial e consórcio modular.

Com relação aos precedentes na legislação, dispõe-se acerca das modificações ocorridas no âmbito do Direito do Trabalho a partir de meados dos anos 1960, o que comumente se denominou *flexibilização dos direitos trabalhistas*. Foca-se o estudo na lei do trabalho temporário – Lei 6.019/1974 –, partindo-se do pressuposto de que se trata do maior precedente legal da terceirização, por ter inserido tal categoria no âmbito privado no ordenamento jurídico brasileiro.

No entanto, tal como se pretende expor, inexistente legislação que disponha sobre o trabalho terceirizado de modo genérico, considerando-se

que, não obstante seja o maior antecedente, a Lei 6.019/1974 dispõe sobre o trabalho temporário, que é aquele desempenhado em situação de necessidade de substituição de pessoal afastado ou acréscimo de serviço extraordinariamente. Desta feita, incumbiu ao Poder Judiciário lidar com a questão, pelo que se faz necessária a pesquisa dos antecedentes jurisprudenciais. Apresenta-se, então, o caminho que percorreu o judiciário trabalhista ao lidar com a terceirização, o que ocorreu de início com uma visão mais restritiva e, depois, com maior permissividade com relação às atividades-meio, ou seja, aquelas consideradas não essenciais aos fins da empresa.

Primeiramente se averigua o entendimento prevalecente no Tribunal Superior do Trabalho, por se tratar da instância máxima do judiciário trabalhista, expondo, principalmente, as duas posições já existentes em tal órgão (o Enunciado 256, que restringia a possibilidade de contratação interposta, e a Súmula 331, mais liberal com a utilização da categoria jurídica pelas empresas), bem como o processo de mudança de um para outro.

Depois, expõem-se as controvérsias ainda existentes acerca do tema, especialmente em face do Supremo Tribunal Federal, tendo em vista tramitarem em tal Corte questionamentos acerca da constitucionalidade da previsão da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Para tanto, estudam-se as ações ora tramitando, bem como a posição do Supremo Tribunal Federal quanto à terceirização em casos distintos, ou seja, como a Corte se posiciona acerca da possibilidade de descentralização da contratação de mão-de-obra.

Após o estudo de tais antecedentes, parte-se, no segundo capítulo, ao estudo da terceirização em números, ou seja, a análise do trabalho terceirizado no Brasil. Deste modo, inicialmente apresentam-se os números e as condições dos trabalhadores terceirizados, em comparação com aqueles contratados diretamente pela empresa final, com relação ao salário, jornada, saúde e segurança.

Explora-se a questão da sindicalização dos terceirizados, relacionando a dificuldade de congregação dos trabalhadores nos últimos tempos com a dualização destes (entre contratados diretamente e por meio de empresa interposta).

Investiga-se como a terceirização é regulamentada em países vizinhos do Brasil, com uma realidade similar, no caso a Argentina, o Uruguai e o Chile. Verifica-se, à vista disso, como os países preveem a categoria jurídica, o que é permitido, qual a responsabilidade das empresas envolvidas, dentre outras considerações, com base na legislação dos três países.

Após, estuda-se o Projeto de Lei 4.330/2004, que atualmente tramita no Congresso Nacional, tendo sido aprovado na Câmara dos Deputados no primeiro semestre de 2015. Tal projeto busca regulamentar a terceirização de serviços, na iniciativa privada, de forma abrangente, diante da ausência de lei a respeito, conforme se mencionou. Caso aprovado, tratar-se-á do diploma da terceirização no país, daí sua importância no cenário nacional. Buscando sua compreensão, verificam-se, primeiramente, os termos aprovados pela casa legislativa e remetidos ao Senado Federal.

Busca-se, também, fazer uma contextualização histórica do trâmite legislativo. Proposto em 2004, o projeto de lei tramitou por cerca de 11 anos até ser aprovado na Câmara dos Deputados. Pretende-se expor quais foram as alterações políticas vivenciadas neste período que culminaram em uma aprovação logo no primeiro ano da legislatura 2015-2018. Para tanto, parte-se principalmente do noticiário para evidenciar a realidade política atual, bem como se faz a comparação da composição do Congresso Nacional ao longo das três legislaturas em que tramitou referido projeto legal, bem como como das alterações vivenciadas pelo Poder Executivo Nacional.

Por fim, faz-se o estudo do Projeto de Lei 4.330/2004 com base em princípios constitucionais, especialmente com relação à concepção dos direitos do trabalho como direitos fundamentais, levando-se em consideração tratados internacionais. Expõe-se o conceito de vedação do retrocesso social, destacando se a terceirização nos moldes previstos pelo projeto de lei mencionado é condizente com as normas do Direito brasileiro. Para fazer tal estudo, parte-se da realidade do trabalhador terceirizado, haja vista que o mencionado projeto de lei estende a possibilidade de terceirização às atividades-fim, ampliando a possibilidade do uso da categoria jurídica.

2. ANTECEDENTES DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

A terceirização é uma realidade presente no Brasil. Além de parcela considerável dos trabalhadores serem, hoje, contratados mediante empresa interposta, está em trâmite, no Congresso Nacional, projeto de lei que prevê a ampliação das hipóteses de terceirização de serviços. Trata-se de uma categoria jurídica já estabelecida na realidade brasileira.

Pretende-se, neste capítulo, estudar os antecedentes da terceirização, partindo-se, para tanto, de quatro principais ramos de conhecimento: gestão empresarial, economia, legislação e jurisprudência. Entende-se que tais antecedentes explicam o surgimento desta forma de prestação de serviços, na qual o trabalhador é contratado por determinada empresa (prestadora de serviços) para exercer atividades em favor de outra (tomadora de serviços). Com efeito, foram modificações previstas nestas quatro áreas que permitiram o surgimento desta forma peculiar de exploração da força de trabalho, haja vista que, anteriormente, em regra havia uma relação dual entre empregado e empregador.

Analisa-se as alterações na administração e gestão empresarial, com foco no toyotismo. Parte-se, então, às modificações econômicas, especialmente as teorizações de Gary Becker quanto ao capital humano e à lógica de custos proposta pelo autor. Após, estudam-se as alterações na legislação, focando-se na Lei 6.019/1974, que insere a categoria da terceirização no âmbito jurídico de forma mais ampla e, posteriormente, os precedentes jurisprudenciais, especialmente o Enunciado 256 e a Súmula 331, ambos do Tribunal Superior do Trabalho, bem como questões propostas perante o Supremo Tribunal Federal.

2.1. Antecedentes na Administração e Gestão Empresarial

Na década de 1970, vivenciou-se a chama “Crise do Petróleo”. Esta crise consistiu, conforme ANTUNES, nos seguintes pontos principais: aumento do preço da força de trabalho, devido às lutas sociais; esgotamento do padrão Taylor/Ford de acumulação, pela incapacidade de adequação à retração do

consumo; hipertrofia da esfera financeira; grande concentração do capital, juntamente com uma hipertrofia da esfera financeira; e crise do Estado de Bem-Estar Social, inclusive com incremento de privatizações (2009, p. 31).

Diante de tal realidade, passa a haver uma reestruturação na forma de produção, para lidar com as adversidades da crise que atingia diversos países. Nesse sentido, cita RAMOS FILHO que as alterações se fizeram sentir no mundo empresarial, podendo-se perceber que, no final da década de 1980, “um novo modo de gerenciar os recursos humanos estabeleceu-se e consolidou-se, induzindo lealdades, submissão e subserviência ao novo espírito do capitalismo então engendrado” (2012-I, p. 281). Desse modo, há uma reestruturação no formato das empresas, deixando-se de focar na produção em massa, com o crescimento vertical e horizontal, para se atentar à produção de todas as etapas e componentes do produto final, na busca por maior lucratividade. Dessa forma, ocorre a denominada *desconcentração empresarial*, que é a tentativa de “adequação de cada empresa à sua ‘vocação’ ou à sua ‘atividade preponderante’, desfazendo-se de todas as atividades e de todas as empresas periféricas que haviam sido criadas para o seu desenvolvimento” (RAMOS FILHO, 2012-I, p. 283).

Trata-se da adaptação do modo de produção à filosofia do toyotismo, que surgiu, como se pretende expor neste capítulo, no Japão e logo se expandiu para outros países, dentre os quais o Brasil. O próprio OHNO, engenheiro considerado o criador do toyotismo, destaca que:

O Sistema Toyota de Produção, com seus dois pilares defendendo a absoluta eliminação do desperdício, surgiu no Japão por necessidade. Hoje, numa época de lento crescimento econômico no mundo inteiro, esse sistema de produção representa um conceito em administração que funcionará para qualquer tipo de negócio (1997, p. 28).

As alterações levaram à externalização e à dualização do mercado de trabalho, dentre as quais se pode mencionar a terceirização de serviços, que nada mais é que a externalização das atividades consideradas não essenciais para outras empresas, de modo que a “empresa-mãe” possa se focar no desenvolvimento do produto final, diminuindo custos e aumento a lucratividade.

Vale ressaltar que referidas mudanças alteram o processo produtivo; no entanto, não se trata de uma ruptura total com o sistema taylorista/fordista até então vigente. Como expõe ALVES:

Embora o Sistema Toyota de Produção exposto por Ohno contenha inovações organizacionais cuja importância e alcance são inegavelmente comparáveis às de Taylor e Ford, como sugere Coriat, sua grandeza (e inclusive originalidade) é limitada. Não podemos compará-lo à filosofia do fordismo que inspirou a produção em massa na primeira metade do século XX. Na verdade, o próprio Ohno busca em Ford a inspiração do toyotismo e tenta resgatar, por exemplo, no Capítulo 5, 'a verdadeira intenção de Ford'. Além disso, a rigor, o toyotismo, como o fordismo-taylorismo, constitui a linha de continuidade do processo de racionalização do trabalho no século XX (2011, p. 48).

No entanto, como se pretende demonstrar, a reestruturação produtiva, mesmo que não rompa com o modelo anterior, cria outro que modifica em diversos aspectos a organização do trabalho e a forma de prestação de serviços.

Pretende-se, no presente capítulo, investigar como se deu esta mudança, analisando o toyotismo, por ser, como visto, o *momento predominante* da reestruturação, sendo a base das reformas perpetradas no âmbito empresarial. Depois, busca-se fazer o estudo do Consórcio Modular, forma particular de labor desenvolvido inicialmente em uma fábrica da Volkswagen, em Resende/RJ, por ser um modelo paradigmático no país a lidar com a produção de automóveis e a externalização da mão-de-obra.

2.1.1. Toyotismo

Faz-se necessário mencionar a distinção dos termos “Sistema Toyota de Produção” e toyotismo. Segundo ALVES, o primeiro se refere ao modelo japonês de produção, aplicado primeiramente na fábrica Toyota, enquanto o segundo (toyotismo) vai além, representando uma filosofia vigente a partir das últimas décadas do século XX:

É claro que a filosofia do toyotismo tem sua gênese histórica no Japão, elaborada pelos engenheiros da Toyota. Seus princípios de gestão da produção e do trabalho vivo, entretanto, disseminaram-se pelas mais diversas técnicas da administração flexível do capital. É

possível encontrar hoje princípios do Sistema Toyota de Produção nos mais diversos manuais de autoajuda empresarial. No decorrer da década de 1980, o toyotismo apareceu na concepção de *lean production*, tendo sido adotado por várias empresas dos mais diversos ramos de produção capitalista (ALVES, 2011, p. 44).

Tomando-se o termo de forma estrita, o toyotismo não se limita às alterações no modo produtivo desenvolvidos pela Toyota, uma vez que houve uma expansão das mudanças propostas que constituiu uma filosofia a ser adotada pelas empresas de modo geral, não obstante não se trate da fábrica em si.

No entanto, no presente trabalho, utilizar-se-á os termos como sinônimos, diante da relação entre ambos, ainda que se atente à distinção proposta por ALVES. Fazendo-se a ressalva, passa-se a analisar os preceitos do toyotismo.

O Sistema Toyota de Produção foi desenvolvido pelo engenheiro Taiichi Ohno, enquanto laborava para a companhia automobilística que deu o nome ao sistema. Trata-se de uma reestruturação no modo de produção, uma vez que se entendeu que o modelo até então vigente não era capaz de fornecer respostas à crise vivenciada, especialmente pela falta de adequação à retração do consumo. O toyotismo foi uma forma adotada para substituir o modelo produtivo naquele momento vigente, baseado no taylorismo e no fordismo, o qual consistia em uma divisão aprimorada do trabalho que visava à otimização do tempo, aumento da produção e redução de custos.

Conforme definição do próprio OHNO, o escopo do Sistema Toyota de Produção “é produzir apenas o necessário, na quantidade necessária, no momento necessário” (2015, p. x). Este conceito de produzir apenas o que for necessário, no momento e na quantidade corretos, é o que se denomina *just in time*: deixa-se de produzir estoques (*just in case*), que representam capital imobilizado e, portanto, custo, para evitar perdas, lidando dessa forma com a retração no consumo. Juntamente com o sistema *just in time*, de redução de estoques, surge o *kanbam*, que, na língua japonesa, corresponde a um tipo de cartão para dar sinal a um ponto de fornecimento para liberar certa quantidade de material (GUARNIERI; HATAKEYAMA; RESENDE, 2009, p. 55). Ou seja, por meio do *kanbam* um setor indica a necessidade de produção, sendo que só após esta ocorrerá, evitando desperdícios.

O toyotismo cria o conceito de *kaizen*, que significa melhora contínua, demonstrando que a fiscalização da qualidade do produto final é feita de forma constante. A qualidade passa a ser encarada de modo diferente no toyotismo; diante da alteração na forma de produção, que não ocorre mais em escala, uma dificuldade apresentada às indústrias era garantir a padronização e, conseqüentemente, a qualidade dos produtos. É diante disso que são criados certificados de verificação da qualidade, como o ISO 9000 (GUARNIERI; HATAKEYAMA; RESENDE, 2009, p. 56). Ressaltam os autores que este certificado não foi suficiente para alguns ramos que demandavam uma verificação mais acurada, como as montadoras de automóveis, pelo que foram criadas a SQ-9000, VDA-6 e EAQF (2009, p. 56). A importância desse controle de qualidade advém precisamente do caráter parcelar da produção, decorrente do *just in time* e *kanban*, uma vez que eventual falha em uma das etapas pode fazer com que a produção pare:

(...) a indústria automobilística se preocupa em reduzir custos e prazos e qualquer desarranjo na CS [cadeia de suprimentos] tem o potencial de parar a produção. Os problemas decorrentes da interrupção na comunicação, problemas em equipamento, qualidade, entre outros, são difíceis de mensurar, porém muito importantes. Desta forma, os membros da cadeia devem avaliar a probabilidade de eventos que podem interromper a produção e até que ponto esses riscos podem ser tolerados (GUARNIERI; HATAKEYAMA; RESENDE, 2009, p. 58).

Desse modo, o toyotismo visa à produção não mais em escala, mas sim de acordo com a demanda, com um rígido e constante controle de qualidade em todas as etapas. O foco para o aumento do lucro não seria a quantidade de produtos vendidos, mas a redução dos custos destes (OHNO, 2015, p. 17). OHNO afirma que “para reduzir custos é absolutamente necessário que as quantidades produzidas sejam iguais às quantidades necessárias” (1997, p. 26), partindo do pressuposto de que é a eliminação de desperdícios que permite a mencionada redução. Defende ser mais vantajoso produzir uma peça de cada vez ao invés de diversas de uma vez só (OHNO, 2015, p. 29).

Salienta OHNO que a produção deve se restringir ao montante necessário, conquanto isso signifique a sobra de material. No entanto, o processo deve acompanhar a distribuição de trabalho a todas as pessoas durante todo o tempo destinado ao trabalho, equilibrando-o, sob pena de

aumentar o custo da mão-de-obra (2015, p. 72-73). Cria-se, dessa forma, o método dos “quatro S”¹, correspondente a separar, classificar, limpar e higienizar.

O toyotismo defende a alteração no modo de gerenciamento: “para liderar um grande número de pessoas, você precisa ser inflexível quando se trata de trabalho. Porém, acho que não é uma questão de dar ordens ou instruções, mas uma competição de inteligência com os subordinados” (OHNO, 2012, p. 79). Altera-se a concepção do superior hierárquico que ordena, fiscaliza e controla eventuais “perdas de tempo” prevalecente no fordismo/taylorismo, valorizando-se uma chefia que lidere e inspire seguidores.

Outra diferença fundamental do Sistema Toyota de Produção para o taylorismo/fordismo é a definição de tempo padrão. Enquanto no taylorismo o tempo padrão correspondia ao tempo médio tomado pelos trabalhadores para realizar certa produção, no toyotismo deve ser o *menor tempo*. Nesse sentido, OHNO afirma que “dizem que ao definir os tempos padrão deve-se dar uma tolerância de tempo de algum percentual para necessidades biológicas, mas eu digo que deveria ser zero” (2015, p. 117). Para o idealizador de tal sistema, o tempo de pausa deve ser avaliado conforme a necessidade de cada trabalhador, sem estabelecimento de média, que tanto prejudicaria aquele que estivesse doente quanto ocasionaria perda de tempo para algum que não precisasse realizar a pausa no tempo determinado. Busca-se, pois, eliminar o desperdício (OHNO, 2015, p. 119).

Para ANTUNES, o toyotismo se baseia em oito traços principais: 1) é uma produção vinculada à demanda, distinguindo-se da produção em massa do modelo Taylor/Ford; 2) é fundamentada no trabalho em equipe, com multivariabilidade de funções, rompendo com a visão do trabalho parcelar; 3) baseia-se a produção em um processo flexível, possibilitando a operação simultânea, pelo operário, em máquinas distintas; 4) tem como princípio o *just in time*; 5) funciona segundo o sistema *kanban*, em que placas ou senhas comandam a reposição de peças, o que minimiza os estoques; 6) há uma horizontalização das empresas do complexo produtivo, ficando a empresa principal com cerca de 25% da produção, ao contrário da empresa fordista que

¹ Em japonês, as palavras são *seiri* (separar), *seiton* (classificar), *seisou* (limpar) e *seiketsu* (higienizar) (OHNO, 2015, p. 33).

concentrava cerca de 75% desta, ou seja, há um aumento da terceirização de atividades e serviços; 7) organizam-se Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), em que os trabalhadores discutem o trabalho e desempenho, visando à melhora da produção, o que permite a apreensão do *savoir-faire* dos trabalhadores, algo desprezado pelo fordismo; e 8) o toyotismo empregou, no Japão, o “emprego vitalício” para uma parcela dos trabalhadores de grandes empresas, que garantia a empregados inseridos nesse modelo a estabilidade no emprego, sendo transferido, com 55 anos, para um trabalho menos relevante no complexo de atividades existente (2009, p. 56-57).

Como já mencionado, não se trata da completa superação do modelo anterior. O modelo que reorganiza a produção não rompe com o anterior, mas, ao contrário, inspira-se neste, buscando o resgate de sua *verdadeira intenção*. Trata-se de uma adaptação do sistema capitalista frente à realidade vivenciada inicialmente no Japão, depois em escala mundial, uma vez que a crise dos anos 1970 revelou a incompatibilidade com a produção até então realizada, especialmente frente à dificuldade de retração do consumo e diante do encarecimento da mão-de-obra em face da organização dos trabalhadores.

No entanto, há uma nítida alteração em relação ao modelo anteriormente vigente, reorganizando a força de trabalho. Como expõe ALVES, “se no taylorismo a intensificação do trabalho ocorria por meio da parcelização e imposição de microtempos; no Sistema Toyota de Produção a racionalização do trabalho procede por meio da desespecialização e do tempo partilhado” (2011, p. 56). Como ressalta o autor, esta desespecialização proposta pelo toyotismo opera, distintamente do taylorismo-fordismo, por meio da captura da subjetividade do trabalho, uma vez que a produção “exige o poder da habilidade (e talento individual), um *savoir-faire* não formalizado, além do poder (e da sinergia) do trabalho em equipe” (ALVES, 2011, p. 57). Discorre o autor que a principal distinção é quanto ao controle da subjetividade:

No tocante ao controle do elemento subjetivo, o toyotismo seria um taylorismo às avessas. Ele buscaria restaurar o que o Taylor rompeu (...). O taylorismo buscou desenvolver no trabalhador, ao máximo, as atitudes maquinais e automáticas. (...) Na medida em que os novos dispositivos organizacionais do toyotismo – *just in time* e *kanban* e a introdução da ‘nova maquinaria, vinculada à Terceira Revolução Industrial – existem, ao contrário do taylorismo, um homem produtivo capaz de intervir na produção com o pensamento, instaura-se um

processo de 'captura' da subjetividade do trabalho pelo capital. O toyotismo coloca, deste modo, a necessidade da constituição de um intenso nexos psicofísico, a unidade orgânica entre ação e pensamento no local de trabalho, como uma das precondições do próprio desenvolvimento da nova materialidade do capital (ALVES, 2011, p. 62-63).

A subordinação, portanto, não é mais formal-material, mas sim formal-intelectual. Não se espera mais um trabalhador meramente operador de máquinas inteligentes, mas se busca, ao contrário, operadores inteligentes que trabalhem em equipe, com habilidades e talentos que permitam sugerir ideias para a constante melhora, ou, no termo utilizado por OHNO, *kaizen*.

Vê-se, portanto, que o interesse do capital pela capacidade intelectual dos trabalhadores é uma diferença notável entre os sistemas produtivos. Para ALVES, trata-se da operação ideológica de aproveitar do “amplo espectro de habilidades produtivas dos operadores como sendo uma valorização do trabalho” (2011, p. 53), uma vez que se valoriza o operador que não é mais unifuncional, mas multifuncional. Em face de tal exigência de amplitude de conhecimento, houve uma lógica intensificação do trabalho, o que exige uma mudança de opinião e atitude por parte dos trabalhadores, “isto é, o intenso envolvimento com os valores da empresa” (ALVES, 2011, p. 54). Nesse mesmo sentido, ANTUNES menciona que o trabalhador se torna “um déspota de si próprio”, por ser “instigado a se autorreprimir e se punir, se a sua produção não atingir a ‘produção total’” (2009, p. 203).

Ressaltam RACHID COUTINHO e BALESTRA que sempre houve envolvimento psicológico do trabalhador no ambiente de trabalho e fora deste, lidando-se com a personalidade do trabalhador “ora por meio do máximo afastamento da subjetividade do trabalhador, ora pela sua cooptação” (2013, p. 9). Citam que, no taylorismo-fordismo, intentava-se afastar a subjetividade do trabalhador “como forma direta de diminuir a porosidade do trabalho e aumentar os índices de produção, tornando o trabalho algo mecânico e cuja realização prescindia de reflexão por parte do trabalhador” (2013, p. 10), uma vez que se buscava o parcelamento extremo das tarefas, de modo que cada trabalhador realizava, de modo automático e sincronizado, apenas uma tarefa. Já no toyotismo, os trabalhadores passam a ser organizados em equipes encarregadas de diversas tarefas, como a operação das máquinas, fiscalização

da qualidade, determinação do momento de reposição de estoques, limpeza, dentre outros:

Esta multiplicidade de funções, voltadas à diminuição de custos da produção – pela redução do número de empregados, eliminação de setores específicos para uma atividade, diminuição de gastos com fiscalização, etc - implica a necessidade de que os trabalhadores sejam polivalentes e mais qualificados, sendo conhecedores e capazes de executar variadas atividades integrantes do processo de produção (RACHID COUTINHO; BALESTRA, 2013, p. 13).

Desta redução de gastos com a supervisão, uma vez que o controle é exercido pelos trabalhadores uns sobre os outros, extrai-se o que as autoras classificam como uma das principais alterações da reestruturação produtiva que insere o toyotismo:

(...) a exigência de um profundo envolvimento dos trabalhadores com o processo de produção, devendo ser obrigatoriamente mais participativos, criativos e transformando os objetivos da empresa em o seus próprios objetivos ('vestir a camisa') (2013, p. 14).

Este envolvimento subjetivo do trabalhador é apontado como um dos principais traços do novo modelo de gestão. Mencionam as autoras que uma das técnicas utilizadas para tanto é o *endomarketing*. Trata-se de um conjunto de ações de marketing interno, em geral conduzido pelo setor de recursos humanos e voltado aos demais empregados da empresa, em que se busca a *conquista*, a *fidelização* do empregado, visto como cliente interno (RACHID COUTINHO; BALESTRA, 2013, p. 14). Busca-se o envolvimento do trabalhador que, convencido de sua atuação, fica mais envolvido a fazer do empreendimento um negócio de sucesso.

Dáí se extrai a distinção do modelo taylorista-fordista e toyotista: enquanto o primeiro buscava expurgar a subjetividade dos trabalhadores, transformando-os em *extensões da máquina*, o toyotismo não exclui o fator humano, mas o coloca a serviço da produção para aumentar a produtividade. Citam as autoras que:

Na base da disseminação do endomarketing está a ideia de que há um estreito vínculo entre a organização e seu 'capital humano', devendo ser desenvolvidas medidas com o objetivo de melhorar o ambiente de trabalho de forma a propiciar a satisfação dos

empregados, pois são estes os encarregados da produção, vendas, gestão, e, portanto, do próprio sucesso dos negócios da organização. Consiste, portanto, em vender a imagem da empresa no âmbito interno para, conseqüentemente, vendê-la no ambiente externo (2013, p. 15).

Mencionam que esta estratégia ocorre, principalmente, com o reconhecimento do empregado como um parceiro ou colaborador; aplica-se um processo motivacional constante, chamando o trabalhador à lealdade, à integração aos valores e objetivos empresariais, prometendo-lhe um sistema de recompensas e prêmios e incentivo à iniciativa. Assim, “o objetivo vital do endomarketing é motivar visando a melhoria quantitativa e qualitativa dos resultados” (RACHID COUTINHO; BALESTRA, 2013, p. 17).

O *endomarketing*, nesta medida, adota as estratégias do marketing tradicional (externo), adotando práticas que vão desde o cumprimento pessoal dos trabalhadores, com mensagens escritas, ou a solicitação de ideias, até a implementação de planos de promoção, programas de participação em lucros ou resultados, elaboração de sistemas de competição no ambiente laboral. Busca-se afetar a integralidade dos trabalhadores, independentemente do cargo exercido, proporcionando o aumento da eficiência destes. Salientam as autoras que este trabalhador é muito mais rentável do que aquele que seja consciente de que seus interesses não serão jamais coincidentes com aqueles do capital, sendo que seu trabalho é obrigação imposta pela necessidade de sobrevivência (2013, p. 18).

Além da maior eficiência de trabalhadores que se engajem na empresa para a qual prestam serviços, as autoras apontam que esta estratégia implica em maior dificuldade de união destes em prol de propósitos comuns de classe, em face da individualização existente no seio empresarial.

Os trabalhadores, que passam a ser fiscais do próprio trabalho, inserem-se em um processo de autoexploração, “de modo que o controle patronal sob os empregados se efetua não de forma individualizada sobre cada empregado, mas por meio da equipe como um todo” (2013, p. 19). O controle do trabalho despótico dá lugar ao hegemônico.

É de se salientar que ainda que as estratégias de *endomarketing* se pautem em maior participação e liberdade do trabalhador, além de valorização da sua subjetividade, seu desenvolvimento ocorre diante de uma acumulação

flexível, o que implica a manutenção da alienação e estranhamento por parte do trabalhador, mesmo que de uma forma mais sutil, “eis que atua de forma mais manipuladora, incutindo no trabalhador a falsa noção de que compartilha dos ideais da empresa, em um processo de cooptação dos interesses do trabalho pelo capital” (2013, p. 20).

Deste modo, percebe-se que as alterações no modo de gestão ocorridas no pós-fordismo, apesar de não terem rompido com o modelo anterior, trouxeram diversas modificações na organização empresarial.

Como visto, a produção deixa de ser voltada a uma produção de estoques, voltando-se, ao contrário, ao enxugamento destes. Por meio dos sistemas *just in time* e *kanbam*, incentiva-se a produção daquilo que for necessário, cortando os excedentes. Diante desta realidade, as próprias empresas diminuem, relegando os setores considerados não essenciais a empreendimentos secundários que se especializam nessa questão. Daí o surgimento da terceirização, que será melhor estudada em capítulo próprio.

Outra alteração imbricada nesta é a relação com os trabalhadores. Outrora vistos como meros operadores mecanizados, passa a ser incentivada sua participação, tanto propondo ideias e sugestões à constante melhoria da empresa, quanto na fiscalização de seus pares. Os trabalhadores são incentivados a “vestir a camisa” da empresa, ou seja, adotar sua filosofia e adquirir seus objetivos como seus próprios. Como resultado, os trabalhadores tornam-se mais produtivos por uma pressão que advém de si próprios, na medida em que o aumento da lucratividade diz respeito não só a uma exigência exterior do empregador, mas a uma realização a ser conquistada por si próprio. A remuneração variável (como por meio de prêmios ou participação em resultados), aliada a uma divisão entre trabalhadores internos e externos (ou terceirizados) incentiva a divisão e a competitividade entre os trabalhadores, dificultando, além disso, sua união em prol de objetivos comuns; ora, estes passam a ser individuais, decorrentes das aptidões de cada um, daí resultar em recompensas individualizadas.

No próximo tópico, pretende-se analisar uma forma radical vivenciada na realidade brasileira, que surge precisamente nesse contexto do pós-fordismo. Trata-se do consórcio modular e do condomínio industrial, ambas formas de gestão adotadas pela indústria automobilística (que, como visto, é pioneira nas

reestruturações produtivas, haja vista o fordismo e o toyotismo). Salienta-se que tais formas produtivas não representam uma ruptura, mas, ao contrário, um extremo das alterações iniciadas com a adoção do Sistema Toyota de Produção.

2.1.2. Consórcio modular e Condomínio Industrial

A partir dos anos 1990, visualizam-se algumas mudanças na organização da produção. Não se trata de uma ruptura com o toyotismo, mas, ao contrário, uma radicalização das propostas deste sistema. Na tentativa de reduzir custos, as indústrias automobilísticas modificam a organização empresarial, alterando a forma de se relacionar com os fornecedores. Nesse sentido, criam-se, no Brasil, os sistemas de consórcio modular e condomínio industrial.

Segundo GUARNIERI, HATAKEYAMA e RESENDE:

A intenção do gerenciamento da [cadeia de suprimentos], com a produção modular, é de tentar adequar-se à filosofia japonesa, de que não basta somente empurrar o estoque para o fornecedor, eliminando o da montadora, mas sim eliminar o estoque de todos os elos da cadeia, visando reduzir os custos pela raiz, beneficiando todos os componentes e maximizando sua lucratividade (2009, p. 61).

O consórcio modular é classificado como “uma forma radical de *outsourcing*” (RESENDE et. al., 2002, p. 1). Trata-se de uma organização que transfere as atribuições antes desempenhadas pela empresa contratante entre esta própria e seus fornecedores. No caso, a montadora é a responsável pela planta, coordenando a produção e realizando o teste final dos veículos, enquanto os modulistas assumem a montagem prévia do módulo sob sua responsabilidade, bem como a montagem final da montadora (VANALLE; SALLES, 2011, p. 239).

O condomínio industrial, por sua vez, é classificado como:

(...) uma configuração na qual alguns fornecedores, escolhidos pela montadora, estabelecem suas instalações nas adjacências e dentro da planta da montadora, e passam a fornecer componentes ou subconjuntos completos em uma base de just-in-sequence, diretamente ao lado da linha de montagem. Estes não participam da linha de montagem final do veículo, permanecendo esta sob a

responsabilidade da montadora. Um exemplo é a VW/Audi localizada no Paraná. Outros casos inovadores são os Condomínios da GM em Gravataí-RS e o da Ford em Camaçari-BA (VANALLE; SALLES, 2011, p. 239).

As diferenças entre o consórcio modular e o condomínio industrial consistem, portanto, primeiramente na localização dos fornecedores, que, no caso do consórcio modular, estão na mesma planta da montadora, enquanto no condomínio podem estar tanto dentro quanto nas adjacências da empresa principal. O segundo ponto, mais substancial, é que, no caso do condomínio industrial, a empresa principal continua responsável pela montagem final do produto, enquanto que, no consórcio modular, incumbe-lhe apenas a elaboração do projeto, verificação da qualidade final e o marketing.

No entanto, em comum, ambos contam com uma *estratégia modular*, na qual os fornecedores executam as atividades da produção até então realizadas pela própria montadora, ou fornecem módulos completos em vez de componentes avulsos (GUARNIERI; HATAKEYAMA; RESENDE, p. 59).

A criação do consórcio modular foi uma medida tomada pela Volkswagen² para gerar maior competitividade da empresa, especialmente em face da abertura econômica e das dificuldades que passaram a existir perante o mercado global. No caso, citam RESENDE et alii. que a abertura promovida a partir de 1990, pelo Presidente Collor de Melo, criou um choque nas indústrias nacionais, uma vez que “a maior parte das empresas brasileiras não estava preparada para a abertura econômica e seus produtos não eram competitivos em relação aos importados” (2002, p. 2). Ademais, com o fim da Autolatina – união da Volkswagen com a Ford no Brasil –, em 1994, a empresa alemã precisava construir uma nova fábrica no país, o que impulsionou o projeto da planta de Resende, que buscava alterar o *modus operandi* para a redução de custos e aumento da competitividade.

Dentre algumas dificuldades na gestão empresarial, menciona-se que o gigantismo dos complexos fabris dificultava a administração e a logística; o sistema *just in time* estava atrelado a fornecedores que cumprissem os prazos e qualidade do produto, o que representava um risco. Em face disso, a

² O projeto foi idealizado por Jorge Ignacio Lopez de Arriortua, que já estudava tais inovações quando contratado pela *General Motors* (RESENDE et. alii, 2002, p. 4).

Volkswagen criou uma alternativa, em 1995/1996, que seria o *consórcio modular* (BUENO; VENDRAMETTO; ALISANCIC, 2007, p. 2).

Também RACHID et. al. mencionam que nos anos 1990 intensifica-se a abertura comercial, bem como a introdução de um novo modelo de produção:

Uma das recomendações do novo modelo é o estabelecimento de relações mais cooperativas entre empresas clientes e fornecedoras. No padrão tradicional de relação na indústria automobilística, a montadora de veículos é bastante verticalizada e mantém vários possíveis fornecedores para cada item adquirido, que são selecionados em função do preço (2006, s/p).

O consórcio modular, à vista disso, retira da empresa principal a gestão da produção, que foca na projeção do produto, na qualidade, na distribuição e no *marketing*. Aos fornecedores incumbiria a produção. Como visto, tal mudança ocorreu especialmente com vistas à maior competitividade, sendo que, segundo RESENDE et. al., “o objetivo desta mudança é permitir a redução de custos e tempos de produção, aumentado consideravelmente a competitividade dos produtos, além da divisão dos investimentos, custos e riscos entre os consorciados e a empresa líder” (2002, p. 3).

O que diferencia o Consórcio Modular dos demais modelos de produção é a organização do trabalho em módulos e a relação da empresa líder ou principal com a cadeia de fornecedores. No caso, a produção é dividida em módulos e estes são desempenhados por diversas empresas, conjuntamente, na mesma planta fabril. À empresa principal não incumbe nenhuma etapa da montagem, mas sim o desenvolvimento do projeto, o controle da qualidade do produto, a distribuição e o *marketing*. Para RACHID et. al., “as plantas modulares, especialmente o Consórcio Modular, podem ser entendidas como uma radicalização da terceirização” (2006, s/p).

No caso de Resende, houve divisão em sete módulos: motores, chassis, eixos/suspensões, armação, cabina, pintura, roda/pneus e tapeçaria (RESENDE et. al., p. 5). Segundo RESENDE et. al.:

(...) Outro ponto importante foi o fato de Resende estar afastada dos grandes sindicatos no ABC paulista, visto as alterações providas pelo Consórcio Modular no sistema de organização do trabalho. O objetivo era de afastar os sindicatos de qualquer discussão sobre a configuração da organização da produção e trabalho (2002, p. 5).

Trata-se de uma terceirização ampla e radical, na qual se retira da empresa final toda a produção – a “empresa-mãe” vira apenas uma projetista e fiscalizadora do produto final. O processo produtivo é dividido em módulos, divididos entre as empresas que compõem o consórcio, e a contratante apenas assegura a qualidade final do produto.

A principal diferença deste modelo de gestão para outras formas de terceirização está no fato de que as empresas (contratante e contratadas) estão todas localizadas na mesma planta. Segundo BUENO, VENDRAMETTO e ALISANCIC:

O que se observa de imediato do ‘layout’ (...) é que, contrariamente à organização de um distrito industrial onde os fornecedores da fábrica central se localizam na região relativamente próxima a esta, no consórcio modular os fornecedores são literalmente parte física da linha de montagem, ocupando espaços especificamente reservados dentro do prédio. Percebe-se, então, que tal configuração fortalece sobremaneira as relações entre a montadora e seus fornecedores, na medida em que o fluxo de material e informações está confinado em uma unidade física acessível a qualquer instante para todos os participantes do consórcio. No caso de Resende, entretanto, esta presença física representa mais do que um estreitamento de relacionamento entre os fornecedores e as montadoras para fins de otimização operacional, representando uma divisão maior de riscos e lucros (2007, p. 4).

Esta organização faz com que a empresa principal (Volkswagen) fique responsável pela coordenação, enquanto às contratadas incumbe a montagem; faz-se a analogia que “e nesse caso a montadora providenciou a planta, enquanto os modulistas providenciaram os móveis” (BUENO; VENDRAMETTO; ALISANCIC, 2007, p. 6). No caso, as empresas contratadas ficam responsáveis pelo gerenciamento da produção do módulo específico e a Volkswagen elabora o projeto e coordena o resultado final. No entanto, como visto, todas as empresas ficam no mesmo espaço físico, o que facilita o controle por parte desta última.

Essa forma retira da “fábrica-mãe” a contratação de mão-de-obra, ou seja, terceirizando a produção. Conforme exposto por BUENO, VENDRAMETTO e ALISANCIC, do total de 1565 empregados em Resende, apenas 265 eram diretamente pela Volkswagen (2007, p. 5).

Como mencionam RESENDE et. al., os empregados que laboram na fábrica de Resende/RJ utilizam o mesmo uniforme, sendo que o que os

distingue é apenas o logotipo da empresa consorciada; todos recebem o mesmo padrão de remuneração e benefícios; há permissão para “empréstimo” da força de trabalho dos empregados entre os consorciados da planta; todos os empregados pertencem à mesma categoria sindical, incluindo-se os terceirizados, seguindo, dessa forma, as mesmas regras de negociação salarial e havendo um único acordo coletivo; há apenas uma CIPA e uma estrutura de RH padronizada; as jornadas de trabalho são comuns entre as empresas que formam o consórcio (2002, p. 5).

Quanto à organização da produção, cada empresa se responsabiliza pela qualidade do produto pelo qual fica responsável, sendo que o padrão de qualidade é definido em comum pela montadora e consorciados. Cada empresa atua de forma autônoma dentro de tais padrões predefinidos. Há a figura do Mestre, um empregado da montadora, com conhecimentos técnicos, que acompanha todas as fases da montagem do veículo, atestando a qualidade final do produto (RESENDE et. al., 2002, p. 6).

Uma vez que estão localizadas dentro da mesma planta, os fornecedores são exclusivos, pois seria impossível, por exemplo, utilizar da empresa de Resende para produzir peças para outrem, fora do consórcio modular (RESENDE et. al., 2002, p. 7).

RESENDE et. al. comparam os modelos taylorista/fordista com o consórcio modular, produzindo a seguinte tabela:

Tabela 1 - Modelo taylorista-fordista e consórcio modular:

Modelo Taylorista/Fordista	Consórcio Modular
Verticalização do processo	Total desverticalização
Relação com fornecedor baseada em contrato que garanta o menor preço	Parceria genuína entre Empresa Líder e Modulista
Competição entre fornecedores em vários níveis	Associação entre fornecedores em determinados níveis
Especialização do trabalho numa única tarefa	Funcionário polivalente e multifuncional
Remuneração individual em função da produtividade individual e diferenciada dentro da cadeia produtiva	Mesmo padrão de remuneração e benefícios para todos os empregados da cadeia modularizada

Elaboração: RESENDE et. al., 2002, p. 7.

Em 2008, o grupo alemão MAN Aktiengesellschaft (cuja maior acionista é a Volkswagen, com cerca de 30%) adquiriu a sede brasileira da Volkswagen que produz caminhões, ou seja, a sede de Resende/RJ. A partir de 2008, o grupo Volkswagen passou a fazer parte do MAN Latin America, que assumiu a produção na fábrica de Resende. Segundo a página da MAN-LA:

Os parceiros não participam do lucro final dos produtos. Eles continuam sendo fornecedores, com a grande diferença de também montar as peças que vendem. Na fábrica, compartilham com a MAN toda a infra-estrutura, o que inclui o restaurante e o ambulatório. A estratégia aumenta a produtividade e torna a montagem mais eficiente e flexível. Além disso, ao compartilhar a produção com os parceiros, a empresa consegue se concentrar mais em outros aspectos de seu negócio, como a logística, as estratégias de marketing, o atendimento ao consumidor e, em especial, o desenvolvimento de novos produtos³.

Atualmente, a fábrica, controlada pelo grupo alemão MAN, é dividida entre as seguintes empresas: a Maxion, que cuida da montagem do chassi; a Arvin Meritor, que lida com eixos e suspensão; a Remon, rodas e pneus; a Powertrain, motores; a AKC, armação da cabine; a Carese, com pintura; e a Continental, que faz o acabamento da cabine⁴. A MAN Latin America faz o controle de qualidade do produto.

No caso do condomínio industrial, como visto, trata-se de uma forma de gestão similar ao consórcio modular, no entanto “uma aplicação um pouco menos radical” (GUARNIERI; HATAKEYAMA; RESENDE, 2009, p. 50), uma vez que, ainda que haja o abastecimento, pelos fornecedores, não mais de peças, mas de módulos ou sistemas, a montagem final de veículos continua a cargo das montadoras. No caso, a empresa contratante permanece com maior controle da sua produção.

No condomínio industrial, os fornecedores, escolhidos pela montadora, estabelecem suas instalações nas adjacências da planta desta. A montadora atua como diretora do projeto, decidindo quais produtos serão fornecidos por meio do condomínio, quais empresas operarão no provimento desses produtos, as especificações destes, bem como os prazos para entrega.

³ <<https://www.man-la.com/institucional/consorcio-modular>>, acesso em 10.11.2015.

⁴ A informação foi colhida na página da internet do grupo MAN-LA, <<https://www.man-la.com/institucional/consorcio-modular>>, acesso em 10.11.2015.

As empresas envolvidas no condomínio industrial dividem os custos de infraestrutura, alimentação, saúde, transporte, entre outros; no caso da fábrica da *General Motors* em Gravataí/RS, por exemplo, houve a contratação de uma única empresa para administrar o restaurante, o centro médico, a segurança e a manutenção (GUARNIERI; HATAKEYAMA; RESENDE, 2009, p. 61/67). Diante desta divisão, advém a criação da entidade do condomínio, que gerencia todas as contratações e administrada por meio de um conselho aprovado por representantes da *General Motors* e dos fornecedores.

Ademais, é garantido às contratadas um contrato de fornecimento de longo prazo, em geral o tempo em que durar o modelo do veículo.

Outra diferença do consórcio modular para o condomínio industrial é que, neste último caso, uma vez que os fornecedores não estão ligados à planta da montadora, não existe uma exigência de exclusividade, o que dá maior liberdade de contratar com terceiros (GUARNIERI; HATAKEYAMA; RESENDE, 2009, p. 62).

Diversas empresas, no Brasil, optaram pelo sistema do condomínio industrial, como, por exemplo, a *General Motors*, em Gravataí/RS; a FORD em Camaçari/BA; ou a AUDI em São José dos Pinhais/PR. Nestes casos, a montadora ficou a cargo da montagem final dos veículos. Citando o caso de Gravataí, mencionam-se três momentos da montadora *General Motors*, que demonstra as mudanças pelas quais as indústrias automobilísticas passaram:

- 1) Na produção em massa: a engenharia da montadora desenvolvia o desenho do veículo e o não havia participação dos fornecedores em nenhum momento, estes eram meros fabricantes de peças;
- 2) Na produção enxuta: os fornecedores começaram a ter uma pequena participação no desenvolvimento e nas especificações do veículo;
- 3) Na organização e produção do Celta em Gravataí: é considerada uma melhoria e um avanço da produção enxuta, pois a responsabilidade de engenharia e estilo do veículo passou totalmente da mão da montadora, diretamente para os fornecedores, que são responsáveis por desenvolver todos os desenhos e especificações de todos os módulos do veículo (GUARNIERI; HATAKEYAMA; RESENDE, 2009, p. 65-66).

Ambas formas de gestão (consórcio modular e condomínio industrial) representam uma alteração na forma de lidar com os fornecedores. Estes passam a assumir mais funções de agregação de valor, enquanto às

montadoras incumbe a coordenação e gerenciamento da cadeia. (GUARNIERI; HATAKEYAMA; RESENDE, p. 52). Trata-se da união de diversas empresas em uma situação de parceria: rompe-se com uma visão totalmente hierarquizada entre a fornecedora e a beneficiária do produto, havendo uma repartição de funções essenciais e dos riscos do negócio.

No consórcio modular, como a empresa tomadora não fica responsável pela produção em si, ocorre uma clara transferência de tecnologia da montadora para os consorciados. Trata-se do elemento que distingue o consórcio modular do modelo de *condomínio industrial*, aplicado na fábrica do Celta no Rio Grande do Sul, por exemplo.

Buscou-se, com a exposição de ambos modelos atuais, demonstrar como as práticas propostas pelo toyotismo estão se alterando, especialmente com relação à terceirização. Conforme mencionado, o consórcio modular e o condomínio industrial radicalizam a ideia de externalização, retirando da empresa principal quase a totalidade das atividades desempenhadas (deixando, no caso do consórcio modular, apenas o controle de qualidade e o marketing).

Entende-se evidente, assim, como o toyotismo é um precedente da terceirização. É precisamente com a reestruturação produtiva que passa a ser incentivada a prática da externalização, devido a uma suposta maior especialização por parte das empresas – às quais incumbiria apenas determinada atividade –, bem como à redução de estoques e de custos com a força de trabalho.

No tópico seguinte, pretende-se analisar os precedentes da terceirização sob o viés das ciências econômicas. Entende-se que ambas questões estão relacionadas, constatando-se uma similitude no modo de encarar a realidade das formas de gestão e da visão econômica. Percebe-se que, ao se deparar com a crise vivenciada nos anos 1970, ambas as áreas buscam lidar com esta questão, apontando formas de adequar a realidade a uma forma de produção que permitisse aumento de lucro e produtividade.

Para apontar os precedentes da terceirização na racionalidade econômica, pretende-se estudar a relação das ciências econômicas com o Direito, por meio da Análise Econômica do Direito, que intenta, nesta medida, compreender a relevância desse ramo científico nas alterações jurídicas.

Depois, tecem-se considerações acerca da teoria do capital humano, de Gary BECKER, relacionando com a reestruturação produtiva e a terceirização de serviços.

2.2. Antecedentes na racionalidade econômica

Compreender os fundamentos da racionalidade econômica aplicável ao direito mostra-se fundamental na questão atinente à flexibilização das normas trabalhistas. É comum que a defesa das normas que flexibilizam o direito do trabalho venha acompanhada com argumentos que escapam da argumentação jurídica *strictu sensu*. Argumenta-se que a alteração propiciaria maior número de empregos, salvaguardaria o posto de trabalho e seria justificável, ainda que reduzisse um direito dos trabalhadores, na medida em que manteria este em um posto formal de trabalho e auferiria remuneração que permitiria sua sobrevivência.

Busca-se, no presente tópico, estudar a relação entre o sistema jurídico e a racionalidade econômica, expondo o conceito de capital humano e sua ligação com a reestruturação produtiva. Primeiramente, expõe-se as teorias que pretendem fazer a ligação entre a racionalidade jurídica e a racionalidade econômica, utilizando-se para tanto a Análise Econômica do Direito. Depois, estuda-se o conceito de capital humano de Gary BECKER, fazendo a ligação com os conceitos de reestruturação produtiva e terceirização, ou seja, em que medida se trata de um precedente da terceirização. Ao final, expõem-se situações concretas com um contraponto: exemplos práticos que questionam se a terceirização seria uma escolha mais eficiente e menos custosa às empresas.

2.2.1. Da racionalidade jurídica à racionalidade econômica

Para entender a influência da racionalidade econômica no Direito, faz-se necessário o estudo de como ambas as áreas são relacionadas. Para tanto, no presente tópico, busca-se fazer uma investigação sob a perspectiva do mundo jurídico com relação à ligação deste com a Economia. Nesse sentido, abrange-

se o estudo da Análise Econômica do Direito – ou *Law and Economics* –, que estuda a aplicação da teoria econômica na formação, estrutura e aplicação do Direito.

A Análise Econômica do Direito é definida por RIBEIRO e GALESKI JUNIOR como “a aplicação da teoria econômica, em especial, seu método, para o exame da formação, estruturação e impacto da aplicação das normas e instituições jurídicas” (2009, p. 53). Ressaltam os autores que a escola comporta diversas linhas de argumentação, sendo que a união ocorre pela existência de consensos a respeito dos principais conceitos.

Inobstante haja influência de pensadores ligados à Economia e ao Direito datados de período anterior, o movimento *Law and Economics* foi fundado na Escola de Chicago, a partir dos anos 1960, a partir do artigo *The Problem of Social Cost*, de Ronald COASE (RIBEIRO; GALESKI JUNIOR, 2009, p. 58-59). É marcada a influência de Guido CALABRESI, da Universidade de Yale, com relação à análise econômica em questões jurídicas. É, no entanto, a partir da década de 1970 que o movimento passa a ser mais aceito entre os juristas, sendo também a partir desse interregno que surgem as críticas, no que tange à eficiência a ser observada pelo Direito (RIBEIRO; GALESKI JUNIOR, 2009, p. 60-61).

Definem RIBEIRO e GALESKI JUNIOR:

(...) a Análise Econômica do Direito é uma reformulação econômica do Direito que coloca no centro dos estudos jurídicos os problemas relativos à eficiência do Direito, o custo dos instrumentos jurídicos na persecução de seus fins e as consequências econômicas das intervenções jurídicas (2009, p. 71).

A escola parte da ideia que para a compreensão plena do Direito não basta a verificação sob a perspectiva do critério *justiça*, devendo ser verificada a relação entre as consequências das normas, a eficiência destas, levando-se à tomada racional de decisões jurídicas. Parte-se da ideia de que “uma vez havendo escassez de recursos em comparação com as necessidades, a melhor alocação incrementa o bem-estar e o fluxo das relações econômicas” (RIBEIRO; GALESKI JUNIOR, 2009, p. 79), entendendo que a finalidade do Direito é a melhor alocação dos recursos.

A problemática é dessa forma colocada por COASE, em seu texto paradigmático, que marcou o início da Análise Econômica do Direito:

The traditional approach has tended to obscure the nature of the choice has to be made. The question is commonly thought of as one in which A inflicts harm on B and what has to be decided is: how should we restrain A? But this is wrong. We are dealing with a problem of a reciprocal nature. To avoid the harm to B would inflict harm on A. The real question has to be decided is: should A be allowed to harm B or should B be allowed to harm A? The problem is to avoid the more serious harm (1960, p. 02)⁵.

COASE cita, para ilustrar a questão, um exemplo em que as máquinas de um confeitiro causam problemas, por seu barulho e vibração, a um consultório médico. No caso, a questão que se coloca é se valeria a pena, para evitar o distúrbio ao consultório, infligir um mal ao estabelecimento, que necessita da maquinaria para seu funcionamento. Explica que a resposta não é clara a não ser que se analise o valor do que é obtido e o valor do que é sacrificado para tal obtenção (COASE, 1960, p. 02). Aduz COASE que a questão foi de fato decidida no caso *Sturges vs. Bridgman*, narrando que o confeitiro utilizava as mesmas duas máquinas há décadas (uma por 26, outra por 60 anos), sendo que o médico construiu um novo consultório, no final de sua propriedade, que fazia divisa com o local de tal maquinário. Impossibilitado de utilizar algumas técnicas, como de auscultação, o profissional da saúde entrou com medida judicial, tendo as Cortes garantido ao médico a medida para impedir o confeitiro de utilizar tais instrumentos. COASE discorre, pois, que seria possível outra decisão, que estabelecesse uma barganha entre as partes: permitir o uso das máquinas se o confeitiro pagasse ao médico uma quantia que fosse menos prejudicial do que ter que alterar o local de seu estabelecimento, o que seria possível caso tal quantia fosse inferior às perdas que fosse sofrer com a mudança referida. Conclui COASE que “*the solution of the problem depends essentially on whether the continued use of the machinery*

⁵ “A tradicional abordagem tende a obscurecer a natureza da escolha a ser tomada. A questão comumente colocada é como uma em que A faz mal a B e o que deve ser decidido é: como se deve restringir A? Mas isto está incorreto. Estamos lidando com um problema de natureza recíproca. Para evitar a ofensa a B deve-se infligir uma restrição ou ofensa a A. A questão é: deve-se permitir que A ofenda B ou que B ofenda A? A questão é evitar um mal maior” (tradução livre).

adds more to the confectioner's income than it subtract from the doctor's"⁶ (1960, p. 09). Continua afirmando que, caso a decisão tivesse sido distinta (negando a pretensão do médico), seria o contrário: caberia ao médico pagar quantia ao confeiteiro para parar de usar as máquinas, caso sua perda pelo uso contínuo fosse superior aos ganhos do confeiteiro.

COASE discorre que no caso de operações sem custo, a decisão dos Tribunais no que tange à responsabilidade por danos seria sem efeito sobre a alocação de recursos (1960, p. 10). A visão dos julgadores de que suas decisões afetavam o sistema econômico, no entanto, traz à tona a necessidade do estudo dos cursos das transações de mercado e no que a aplicação das normas legais afetam a questão.

O autor ressalta que, ao decidir, o operador do Direito não atua somente sob a racionalidade econômica, afirmando:

The reasoning employed by the courts in determining legal rights will often seem strange to an economist because many of the factors on which the decision turns are, to an economist, irrelevant. Because of this, situations which are, from an economic point of view, identical will be treated quite differently by the courts. (...) it has to be remembered that the immediate question faced by the courts is *not* what shall be done by whom *but* who has the legal right to do what. It is always possible to modify by transactions on the market the initial legal delimitation of rights⁷ (COASE, 1960, p. 15).

Ressalta o autor que as operações e transações de mercado sempre envolvem custos e, ao tomá-los em consideração, um rearranjo dos direitos deve ser realizado quando o aumento no valor da produção daí consequente é maior que os custos envolvidos em sua realização; caso seja menor, a concessão de uma segurança ou a responsabilização por danos resultaria em uma prevenção para a atividade ser realizada (COASE, 1960, p. 60). Destaca, no entanto que tal rearranjo deve ser estabelecido pelo próprio sistema legal,

⁶ "A solução do problema depende, em sua essência, se o uso contínuo do maquinário adiciona mais ao confeiteiro do que subtrai do médico" (tradução livre).

⁷ "O raciocínio empregado pelos tribunais na determinação dos direitos muitas vezes parecem estranhos a um economista, pois vários fatores em que a decisão se baseia são, a um economista, irrelevantes. Devido a isto, situações que são, sob o ponto de vista econômico, idênticas, são tratadas distintamente pelos tribunais. (...) Deve ser lembrado que a questão imediata enfrentada pelos tribunais não é o que deve ser feito por quem, mas quem tem o direito de fazer o quê. É sempre possível modificar por transações no mercado a delimitação legal inicial dos direitos" (tradução livre).

sob pena de o custo dessa organização ser tão alto que mesmo o maior incremento da produção não compensaria.

Afirma que se as transações não tivessem custo, o que importaria seria a definição dos direitos de cada um, sendo fácil a ação jurisdicional. No entanto, não é a situação que vigora: há casos em que o custo é tão alto que é difícil definir a solução legal, especialmente porque a decisão judicial afeta diretamente a atividade econômica (COASE, 1960, p. 19). Ressalta:

It would therefore seem desirable that the courts should understand the economic consequences of their decisions and should, insofar as this possible without creating too much uncertainty about the legal position itself, take these consequences into account when making their decisions⁸ (COASE, 1960, p. 19).

COASE discorre que o direito de agir de determinado modo que venha a causar algum efeito negativo (como o barulho, ou poluição, odor etc.) é um fator de produção, sendo que, ao optar entre arranjos sociais, devem ser tomados os custos que envolvem tais operações, analisando os efeitos totais. Proclama que isso seja levado em consideração para as decisões (1960, p. 44).

Dá se extrai a base da Análise Econômica do Direito: a concepção que o Direito (no artigo exposto como a decisão jurisdicional, em face da realidade do Direito estadunidense, baseado no sistema *commom law*) influencia a Economia e, portanto, para maximizar a eficiência de sua aplicação, deve ser de conhecimento dos operadores daquela área o impacto de tomar uma ou outra decisão.

Expõe MÂNICA que, na medida em que o Estado intervém na ordem social e econômica, é questionado o ideal de justiça como sendo apenas a aplicação da lei. O movimento *Law and Economics* defende que a interpretação do direito adote modelos e critérios econômicos, abandonando-se a racionalidade jurídica em prol da racionalidade econômica (2008, p. 123).

A questão que se coloca é a dificuldade de diálogo entre duas racionalidades distintas: a jurídica e a econômica. Isso porque, em linhas gerais, em economia os estudos se baseiam na questão de eficiência ou custo,

⁸ “Parece, pois, desejável que os tribunais entendessem as consequências econômicas de suas decisões e devam, não obstante possível criar muita incerteza sobre a posição legal em si, tomar tais consequências em conta ao tomar suas decisões” (tradução livre).

enquanto no direito volta-se à legalidade (LOPES, 2004, p. 142). Trata-se da união de uma razão normativa com uma razão instrumental.

Segundo LOPES, “mesmo sem ter sido reconhecido pela prática jurídica, a economia tem um caráter prático e uma aplicabilidade de seus raciocínios em certas questões que já ofereceram, há muito tempo, regras que os juristas aplicam” (2004, p. 138). Ressalta o autor, no entanto, que o Direito mantém sua autonomia, havendo, portanto, uma relação de interferência entre ambas as práticas. No mesmo sentido, MÂNICA afirma:

Portanto, independente de uma análise mais profunda das teorias vinculadas à Análise Econômica do Direito, é importante ressaltar que mesmo em suas idéias mais radicais, não se defende a adoção de modelos e critérios exclusivamente econômicos em substituição ao direito. Não se defende a mera substituição da racionalidade jurídica pela racionalidade econômica. Trata-se de reconhecer que o direito – e a economia – não pode ser entendido de maneira isolada, independente dos demais sistemas sociais (2008, p. 128).

LOPES ressalta, nessa medida, que há práticas que não podem ser adotadas, ainda que representem um custo inferior, por não darem *sentido* a uma questão jurídica. Não seria possível abandonar parte da população à própria sorte, funcionando as regras de direito como “limites e obstáculos à extensão universal da racionalidade de meios e fins a todos os objetos de interesse na vida” (2004, p. 143). Entretanto, destaca o autor que há uma relativização da razão normativa do direito no caso da busca pela sua finalidade, citando o exemplo de Tomás de Aquino, de uma norma que previsse o fechamento de portões após um determinado horário – visando à segurança da população –, mas que permitisse sua abertura para a entrada de algum cidadão que tenha ficado preso para fora (2004, p. 145-146).

Cita LOPES alguns exemplos em que o raciocínio do custo-benefício ou da eficiência influenciam no direito brasileiro: (1) a distinção entre as obrigações de meio e as de resultado; (2) a distribuição dos deveres dos sócios a partir da cooperação recíproca; (3) o processo falimentar, que permite ao juiz conferir decisões distintas dependendo da situação em que se encontra o falido (se insolvência ou iliquidez); (4) a previsão de que a execução dar-se-á no

modo menos custoso ao devedor⁹; (5) o cálculo da obrigação alimentar, no direito de família, basear-se no custo-benefício entre o alimentado e o alimentante; dentre outras situações (2004, p. 155-160).

Percebe-se que mesmo que se trate de racionalidades distintas, o direito é influenciado pela economia. MÂNICA aduz que, para a Análise Econômica do Direito, partindo-se do pressuposto que o *homo economicus* busca a promoção de seu bem-estar, o direito deve ser encarado como instrumental, sendo que “a finalidade é a busca pela maximização da riqueza. Por isso, diz-se que a noção de justiça é substituída pela de eficiência econômica” (2008, p. 127). RIBEIRO e GALESKI JUNIOR ressaltam que a Análise Econômica do Direito dispõe sobre “como o sistema jurídico deve ser elaborado para se alcançar a eficiência diante do comportamento dos agentes” (2009, p. 81). No entanto, diz-se que o movimento da Análise Econômica do Direito não pretende transpor a eficiência como critério final de justiça, mas sim o reconhecimento de que direito e economia não podem ser lidos de forma isolada (MÂNICA, 2008, p. 128).

Nesta medida, a Análise Econômica do Direito parte, em linhas gerais, da ideia que este não pode ser tomado isoladamente, mas deve, ao contrário, considerar os pressupostos da economia para prever os efeitos das normas sob o ponto de vista econômico, determinando-se as normas mais eficientes. Relacionar, assim, a racionalidade jurídica e a econômica para maximizar a eficiência do direito.

Não se pretende aqui aprofundar a questão atinente à Análise Econômica do Direito com relação às distintas correntes que a permeiam, tampouco debater a legitimidade das suas propostas. Trata-se de expor uma perspectiva que une a racionalidade econômica ao direito. Tal qual exemplificou LOPES, são diversos os exemplos que demonstram que já há certa adaptação da lógica de custo-benefício nas normas vigentes.

No ramo do Direito do Trabalho, referida influência também se faz presente. Como mencionado, as alterações propostas na legislação trabalhista são pautadas em argumentações econômicas, como a geração de emprego e

⁹ O artigo 620 do Código de Processo Civil de 1973 prevê que “quando por vários meios o credor puder promover a execução, o juiz mandará que se faça pelo modo menos gravoso para o devedor” (BRASIL, 1973).

renda, equilíbrio para empresas em momentos de crise, gastos públicos, dentre outros.

Para ilustrar a situação, deve-se mencionar a questão do Projeto de Lei 4.330/2004, que pretende a regulamentação da terceirização de mão-de-obra no Brasil. De um lado, a defesa da ampliação da utilização da categoria da terceirização no Brasil aponta à criação de diversos postos de trabalho, o que favoreceria a economia nacional (R7, 06 abr. 2015, *online*). De outro, posições contrárias destacam, dentre outras questões, o possível aumento de gastos públicos com seguro-desemprego, em face da maior rotatividade da força de trabalho (CÂMARA, 07 abr. 2015, *online*). Mesmo que a argumentação a favor ou contra a terceirização não se resuma à questão econômica, resta clara a influência de tal racionalidade, uma vez que a aprovação do projeto de lei em si perpassa argumentos que fogem à lógica estritamente jurídica.

Deve-se frisar que quando em trâmite na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 4.330/2004, houve manifestação de diversos juristas contrariamente à sua aprovação. Nesse sentido, mencione-se a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ABRAMO, 2015) e o Ministério Público do Trabalho. Entretanto, sua aprovação, em abril de 2015, aponta que outros motivos influenciaram esta tomada de posição pelos parlamentares. A escolha foi político-econômica, pautada em supostas modernização e eficiência trazidas pela categoria, o que criaria novos postos de trabalho. Ou seja, tal decisão perpassa por argumentos além da racionalidade jurídica. Desse modo, essencial a análise econômica para compreender a terceirização.

Pretende-se, no próximo tópico, analisar a lógica de custos e o capital humano, de Gary BECKER, entendendo que sua teoria é um precedente da terceirização, na medida em que, primeiramente, ressalta a importância da verificação dos custos nas escolhas, iniciando uma noção hoje amplamente difundida; em segundo lugar, por suas teorizações a respeito do capital humano, que são relacionadas com as alterações na forma de gestão trazidas com o toyotismo, especialmente quanto ao *endomarketing* e captura da subjetividade dos trabalhadores.

2.2.2. Lógica de custos e teoria de Gary Becker

A escolha de BECKER como um marco teórico deu-se devido à relevância paradigmática de suas teorizações com relação ao capital humano. Como mencionado quando do estudo da alteração na forma de gestão, o toyotismo modificou a forma de produção não apenas com relação à organização empresarial, com a externalização de atividades não essenciais, tampouco se resumiu à redução de estoques e desperdícios; uma importante modificação baseada no Sistema Toyota de Produção referiu-se ao próprio trabalhador, com o que ALVES denominou a *captura de sua subjetividade* e RACHID COUTINHO apontou como *endomarketing*. A reestruturação produtiva exige, hoje, que o empregado não seja apenas operador de máquinas, exercendo sempre o mesmo papel; ao contrário, busca-se o trabalhador polivalente, que saiba exercer funções distintas e demonstre conhecimentos quanto a diversas áreas de atuação.

Como visto no tópico referente às alterações gerenciais no âmbito empresarial, a principal mudança do modelo toyotista é, precisamente, a forma com que se explora a força de trabalho. A visão do mero operador mecanizado dá lugar ao empregado que “veste a camisa” da empresa, que adota os objetivos do empregador como seus próprios e fiscaliza ele próprio seu trabalho, buscando manter um padrão de excelência na produção.

Para tanto, exige-se um trabalhador multifuncional, que não fique adstrito a um setor da empresa. Não deixa de haver a divisão do trabalho, no entanto as habilidades requeridas do empregado vão além do mero desempenho de um rol de atividades específicas: espera-se que dê sugestões e ideias para a melhoria; que esteja em constante treinamento para atualização; que fiscalize seus colegas e a si próprio em busca de um padrão de qualidade; que haja superação constante, inclusive em busca de premiações ou outras formas de compensações oferecidas pelo empregador.

Nesta perspectiva, entende-se necessária a pesquisa das teorizações econômicas de Gary S. BECKER, especialmente por sua concepção de *capital humano* (ou *human capital*), que embasa a visão hoje predominante acerca da questão do constante desenvolvimento do trabalhador. Com efeito, as exigências sobre o trabalhador não se limitam mais ao tempo em que este presta serviços ao empregador estritamente, abrangendo parcela de tempo exterior, que deve ser voltado à especialização e ao aperfeiçoamento deste. Ao

se requerer um trabalhador polivalente, criativo, líder, buscam-se não meramente aptidões, mas preparo daquele que for contratado. Desse modo, as exigências feitas não se limitam à produção em si, mas ao próprio trabalhador: este é um fator de produção a ser investido e incrementado constantemente.

BECKER estudou as influências da microeconomia no comportamento humano, ou seja, como os fatores econômicos influenciam nas decisões tomadas pelos indivíduos ou grupos, sendo pioneiro na análise econômica de temas como crime, família, discriminação etc. Diante das inovações de seus estudos, recebeu, em 1992, o Prêmio Nobel de ciências econômicas, sob a seguinte argumentação: “*for having extended the domain of microeconomic analysis to a wide range of human behavior and interaction, including nonmarket behavior*”¹⁰.

O autor estudou, então, a relação da microeconomia com temas externos ao mercado, como, a título de ilustração, a relação entre a fertilidade e a riqueza dos pais, concluindo ser benéfico para a economia que pessoas ricas tenham filhos¹¹. Quanto à fertilidade, a pesquisa de BECKER aponta que um alto grau de fertilidade tende a diminuir o futuro consumo *per capita* nas funções de utilidade intertemporal que guiam o consumo e outras decisões e diante disso, a desencorajar o investimento em capital humano e médico (1993, p. 325).

Quanto ao capital humano aplicado às relações de trabalho, BECKER parte do pressuposto de que o investimento neste é similar ao investimento em tecnologia no que tange aos ganhos do empresário:

Education and training is also helpful in coping with changing technologies and advancing productivity in the manufacturing and service sectors. Recent studies show that more rapidly progressing

¹⁰ A motivação consta na página do Prêmio Nobel: <http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/1992/becker-facts.html>, acesso em 10.11.2015. Tradução livre: “por ter estendido o domínio da análise da microeconomia para uma ampla gama de comportamento e interação humana, incluindo o comportamento fora do mercado”.

¹¹ Nesse sentido, dispõe que “(...) our analysis also implies that fertility is positively related to the wealth of parents. That dilutes the wealth that can be left to each child and induces a regression to the mean among rich families in the relation between consumption per child and the consumption of parents” (BECKER, 1993, p. 292). Tradução livre: “(...) nossa análise sugere também que a fertilidade está positivamente relacionada com a riqueza dos pais. Isto dilui a riqueza que pode ser deixada a cada criança e induz a uma regressão na média entre as famílias ricas na relação entre consumo por criança e o consumo dos pais”.

industries do attract better-educated workers and provide greater training on the job¹² (1993, p. 25).

Esta noção corrobora o que já foi mencionado acerca da reestruturação produtiva vivenciada com o toyotismo. Com efeito, o trabalhador é incentivado a uma constante melhora, de modo que se apresente como polivalente, sugira melhoria, coordene o trabalho em grupo.

Destaca BECKER que há uma relação positiva entre a remuneração paga e o total investido em treinamento a partir do custo de tal treinamento aliado às diferenças de oportunidades e habilidades (1971, p. 173). Aponta que maior grau de conhecimento sobre um tema específico, ou maior *capital humano*, leva a um aumento na produtividade. Destaca que existe uma relação entre o desenvolvimento econômico de um país e o tanto de incentivo em treinamento das forças de trabalho: *"It is clear that all countries which have managed persistent growth in income have also had large increases in the education and training of their labor forces"*¹³ (BECKER, 1993, p. 24).

É de se ressaltar que, ao falar de conhecimento e capital humano, o autor não se refere apenas à escolarização, mas também o treinamento informal oferecido em cada cargo (1971, p. 173). BECKER não nega as diferenças intrínsecas entre as pessoas, tais como agilidade ou aptidão, mas afirma que são as distinções produzidas que importam; parte do pressuposto de que os trabalhadores são intrinsecamente idênticos, sendo que o que os diferencia é, precisamente, a especialização nas tarefas (1993, p. 302). Discorre que o aumento da especialização acarreta uma produção marginal positiva, ressaltando que *"it is possible for workers to do better by specializing in subsets of the tasks, and then combining their outputs with that of other workers who specialize in other tasks"*¹⁴ (1993, p. 301). No entanto, salienta

¹² Tradução livre: "Educação e treinamento também são úteis para lidar com a mudança de tecnologias e aumento da produtividade nos setores de manufatura e serviços. Estudos recentes mostram que as indústrias que progridem mais rapidamente atraem trabalhadores com maior grau de educação e proporcionam maior treinamento no trabalho".

¹³ Tradução livre: "É claro que todos os países que conseguiram um crescimento persistente da renda também tiveram grandes aumentos na educação e formação de suas forças de trabalho".

¹⁴ Tradução livre: "é possível que os trabalhadores atuem melhor especializando-se em subconjunto de tarefas, e então combinando seus resultados com os de outros trabalhadores que se especializaram em outras tarefas". Exemplifica BECKER que o médico cirurgião seria mais produtivo do que aquele que realiza cirurgias apenas ocasionalmente, uma vez que as

que existe uma limitação para estas que, mesmo que por vezes advenha da extensão do mercado, muitas vezes partem de outras forças. No caso, menciona que tende a aumentar o conflito entre membros quando é alto o grau de especialização, pelo que seria necessária uma forte coordenação de grupo (1993, p. 303). Continua, afirmando que sistemas econômicos que encorajam o empreendedorismo teriam menos custos de coordenação, além de, presumidamente, maior grau de especialização e divisão do trabalho entre trabalhadores e empresas, ressaltando que seria um processo mais favorável para economias liberais de mercado¹⁵ (1993, p. 306).

Ao estudar a divisão do trabalho, BECKER constata que esta aumentou consideravelmente nos últimos anos, mencionando exemplificativamente as áreas da engenharia e medicina, e salientando que, se de um lado o aprofundamento em questões específicas permite um domínio maior sobre a questão, de outro faz com que trabalhadores dominem uma parcela cada vez menor do conhecimento total utilizado na produção: *“highly specialized workers are surely experts in what they do, and yet know very little about the many other skills found in a complex economy”*¹⁶ (1993, p. 308).

Desse modo, enfatiza que a questão a ser avaliada seriam os custos envolvendo a coordenação dos setores, decidindo-se com base nisso os setores a serem alocados os trabalhadores com mais ou menos conhecimento especializado: se os custos de combinar os fatores excede o ganho de uma maior divisão de trabalho, esta não se mostra possível no caso concreto.

O conceito de *human capital* do autor diz respeito à especialização para o trabalho, relacionando o conhecimento com um possível incremento na produção. É neste ponto de vista que o autor comenta que *todas as pessoas que ajudam a produzir capital humano são chamadas de “professores”*¹⁷.

habilidades de cirurgia seriam adquiridas com a prática, além de o cirurgião especialista ter mais incentivo para investir em conhecimento acerca do tema (1993, p. 301).

¹⁵ Segundo BECKER, “centrally planned and other economies do not make effective use of markets and prices raise coordination costs, and thereby reduce incentives for investments in specialized knowledge” (1993, p. 306). Tradução livre: “economias centralmente planejadas e outras não fazem efetivo uso de mercado e os preços aumentam os custos de produção, reduzindo, assim, os incentivos para conhecimento especializado”.

¹⁶ Tradução livre: “trabalhadores altamente especializados são certamente experts no que fazem, ainda assim sabem pouco sobre as diversas outras habilidades encontradas em um complexo econômico”.

¹⁷ Tradução livre. Texto original: “All persons who help produce human capital are called ‘teachers’” (BECKER, 1993, p. 314).

A questão da especialização tem uma ligação com a questão de terceirização de atividades. Como visto no tópico referente às alterações na forma de gestão, busca-se a especialização de empresas nas atividades secundárias ou em módulos da produção, ficando a tomadora responsável apenas pelas atividades-fim ou, em determinados casos, pela elaboração do projeto e conferência da qualidade final do produto. No Brasil, como se disporá no próximo capítulo, a externalização das atividades é permitida no caso de atividades-meio, relegando-se a empresas secundárias o desempenho de “atividades especializadas”.

Como visto, BECKER relaciona a questão da eficiência de referida especialização e o grau de divisão do trabalho com os custos necessários para a coordenação dessa organização. A terceirização, como mencionado, é comumente relacionada com a redução de custos, podendo ser encarada, sob a perspectiva de BECKER, como uma opção empresarial eficiente quanto à especialização de trabalhos.

Ademais, vê-se que a visão de BECKER traduz uma redução quase extrema das opções racionais aos custos e à eficiência. Como apontado, o autor foi inovador precisamente ao tratar de temas até então ignorados pelas ciências econômicas, mencionando inclusive como a fertilidade se relaciona com a distribuição de riquezas, tal qual mencionado. Desse modo, a relação interpessoal é reduzida à questão dos custos e eficiência.

As teorizações de BECKER representam um marco nos estudos da economia em decorrência disso. Considerado um *economista do comportamento*, sua pesquisa solidifica a visão do trabalhador como um investimento do empregador; o aprendizado e treinamento daquele são incentivados na medida em que aumenta a produtividade. Consagra-se, desse modo, o capital humano, buscando-se cada vez mais a inserção do trabalhador não mais como mero operador de máquina ou realizador de tarefas determinadas, mas como um meio do empregador, seu capital, a ser constantemente melhorado.

Essa visão pode ser encarada como um antecedente da terceirização na medida em que consagra a reestruturação produtiva advinda com o toyotismo. Confirma as alterações já mencionadas no modo de gestão empresarial,

analisando de uma concepção microeconômica a relação entre empregado e empregador.

Buscou-se, no presente tópico, relacionar precedentes da racionalidade econômica com a reestruturação produtiva e a terceirização (eis que esta se configura como um dos pilares daquela). Para tanto, expôs-se tanto corrente que defende a aplicação da racionalidade econômica para a tomada de escolhas jurídicas como as teorizações acerca do capital humano de Gary BECKER.

No tópico subsequente, pretende-se relacionar alguns dos conceitos mencionados com a questão específica da terceirização, problematizando a externalização como uma forma de aumento da eficiência empresarial, eis que esta é geralmente a justificativa para sua implementação. Como mencionado, a justificativa para o aumento da terceirização por parte das empresas é comumente relacionada com a redução de custos e aumento dos lucros, relacionando-se com uma possível diminuição do desemprego. Trata-se de uma justificativa que foge ao âmbito estritamente jurídico. Diante disso, parte-se de situações concretas vivenciadas para questionar essa concepção.

2.2.3. Análise econômica e terceirização

As questões apresentadas em tópicos precedentes disseram respeito à ligação da racionalidade jurídica à econômica, bem como a exposição da teoria acerca do capital humano, ligada com a reestruturação produtiva mencionada anteriormente. Desse modo, buscaram relacionar os precedentes da terceirização sob um viés da economia.

No presente tópico, busca-se fazer o contraponto da questão, não sob um viés teórico, mas principalmente prático. A terceirização é, em geral, apontada como uma alternativa que aumenta a eficiência da produção. Nessa perspectiva, pesquisa do Centro Nacional de Modernização (CENAM), em 2005, apontou que “a terceirização pode livrar a empresa de perder tempo com atividades acessórias e se concentrar no seu objetivo principal” (BRASIL, 01 fev. 2012, *online*), representando maior eficiência e menores custos à empresa contratante. Diante dessa concepção, a categoria jurídica da terceirização é

apontada como uma forma de criação de postos de trabalho ou de redução aos níveis de desemprego, como já mencionado.

Busca-se trazer situações que questionam a eficiência que é geralmente atribuída à terceirização. Exemplos concretos apontam que nem sempre a externalização de atividades resulta em maior eficiência empresarial, ou seja, não é a solução em geral apontada às empresas. Diante disso, a noção de que a terceirização representaria sempre uma redução de custos e aumento de eficiência não é algo pacífico.

Para ilustrar a questão, mencione-se o caso da *General Motors*, que, em 2012, anunciou o movimento contrário, ou seja, o *insourcing* de dez mil postos de trabalho ligados à tecnologia da informação (CIO, 05 out. 2012, *online*). A medida foi tomada após a troca do CEO Ralph Szygenda, que implementou a *terceira onda de terceirização* na empresa, pelo CEO Randy Mott, primeira geração de *insourcing* da *General Motors*.

Em entrevista, o CEO Mott justificou que a medida fora tomada tendo-se em vista: 1) aumento na produtividade; 2) diminuição de custos de gerenciamento; 3) redução de custos com viagens; 4) aumento na qualidade; 5) redução de “retrabalho”; 6) a conveniência de horas de trabalho compartilhadas; e 7) melhor arranjo cultural (CIO, 05. Out. 2012, *online*).

No entanto, o líder da *General Motors* ressaltou que, a despeito desses pontos positivos, a medida representa aumento de custos, o que explicaria por que se trata de uma medida incomum. O CEO confirmou que não se tratava de uma medida de economia, mas de melhorar a capacidade da empresa de projetar sistemas de *software* e de dados necessários para criar veículos populares (Freep, 13 jul. 2012, *online*).

Alegou, por outro lado, que “*a strategic IT function should never be judged on cost effectiveness alone, but rather by other measures including productivity, business alignment and innovation*”¹⁸ (CIO, 05. Out. 2012, *online*). Confirmou a expectativa da GM de que os custos seriam mais elevados, ressaltando que a questão era se a produtividade, inovação e agilidade poderiam corresponder a melhores veículos e mais vendas. Nessa lógica, a

¹⁸ Tradução livre: “uma função estratégia de TI não deve nunca ser julgada apenas pelo seu custo-eficácia, mas sim por outras medidas que incluem produtividade, alinhamento de negócios e inovação”.

busca de internalizar referido setor intentava à simplificação dos procedimentos, que, quando relegados a empresas externas, acabavam por adotar diversos programas muitas vezes redundantes que atrasavam o processo de entrega do projeto final.

Ademais, uma das razões apontadas para o *insourcing* era de que as empresas de tecnologia de informação não compreendiam a indústria automobilística (Freep, 13 jul. 2012, *online*). No caso, os profissionais especializados na área de tecnologia não compreendiam as demandas específicas da contratante, por serem de um ramo distinto. A ideia, ao internalizar o setor, era precisamente de inserir os trabalhadores no contexto da empresa.

Esta questão demonstra uma contradição na própria essência da terceirização, uma vez que tal categoria jurídica foi pensada, precisamente, para retirar da empresa principal as atividades consideradas secundárias. No exemplo da *General Motors*, resta evidente que nem sempre vale a pena para a empresa externalizar algumas atividades, apesar de ser compensador na questão dos custos. Tal fato, por si só, não representaria maior eficiência, sendo mais vantajoso à empresa, no caso concreto mencionado, deter o controle da atividade de tecnologia de informação, tanto pela agilidade maior decorrente da centralização, quanto pela inserção dos trabalhadores envolvidos na realidade da empresa.

Nesta medida, a divisão de tarefas entre empresas distintas não representou, na situação da *General Motors*, uma solução benéfica, pois a falta de conhecimento além da área específica (tecnologia de informação) demonstrou-se como um problema para a empresa. Ao desconhecer a realidade de uma montadora de automóveis e suas demandas, o trabalho apresentado pelos empregados de empresas terceirizadas não cumpria as demandas da *General Motors*.

É de se destacar que não se trata de medida tomada solitariamente pela *General Motors*. A empresa *General Electric* reinseriu o setor de manufatura, até então terceirizado, no ano de 2012 (Cheatsheet, 09 dez. 2012, *online*). Dentre os motivos mencionados para tanto, citou-se o aumento no custo de transporte, o aumento do valor da força de trabalho em países como a China e a alteração de políticas sindicais nos Estados Unidos da América, tornando a

mão-de-obra interna mais atrativa. Além disso, mencionou-se que a internalização da mão-de-obra permitiria que a empresa ficasse mais competitiva e inovadora.

A Apple foi outra empresa que aderiu ao *insourcing*, tendo investido, em 2012, cem milhões de dólares na produção de computadores Mac nos Estados Unidos da América (NY Times, 06 dez. 2012, *online*). Também a *Starbucks* anunciou, em 2012, a reinserção de 140 trabalhadores (Daily Finance, 20 jul. 2012, *online*). Em janeiro de 2015, a *United Airlines* anunciou que o processo de *insourcing* estava sob estudos, após negociação com o sindicato (USA Today, 14 jan. 2015, *online*).

Segundo dados do Governo Americano, trata-se de uma tendência de diversas empresas do país:

After decades of watching American companies take jobs to other countries, we're beginning to see entrepreneurs and manufactures make the decision to keep factories and production facilities here in the United States—or even bring jobs back to the U.S. from overseas (White House, 11 jan. 2012, *online*).

De acordo com a Casa Branca, apenas em 2011 foram 2 milhões de postos de trabalho que voltaram ao país, no processo de *insourcing*. Na resposta dos motivos ensejadores do processo, mencionou-se o aumento de custo da mão-de-obra de outros países nos quais se contratavam trabalhadores, como a China, mas, principalmente, o fato de que os empregados americanos estavam apresentando maior eficiência (White House, 11 jan. 2012, *online*).

Ainda no questionamento da eficiência da terceirização, pode-se mencionar a questão do consórcio modular, citado no tópico referente aos precedentes da gestão empresarial. Tratou-se, como visto, de uma medida tomada pela Volkswagen que transferiu todas as fases da produção para empresas contratadas, restando à fábrica-mãe apenas os testes finais, como garantia da qualidade do produto, a distribuição e o *marketing* dos produtos.

A medida foi adotada para gerar maior competitividade da empresa, mediante redução de custos, sendo que a planta modular foi criada em meados dos anos 1990. O modelo intenta a redução de custos por meio da

externalização, que é posta em prática de forma radical, em todas as etapas da produção.

Estudo feito VENANZI e SILVA referente às fábricas de São Bernardo do Campo, Taubaté, São José dos Pinhais, Resende, Gravataí e Camaçari aponta que o processo de planejamento do produto, no caso dos condomínios industriais, é feito primordialmente pela empresa principal, havendo apenas estudos para incentivo da participação dos modulistas; diferentemente, no caso do consórcio modular, a montadora compartilha tais informações com alguns módulos, “visando ganhos ao envolver os parceiros no detalhamento do produto, alterações em conjunto para melhorias de custo, qualidade, flexibilidade, rapidez, confiabilidade de produto e entrega” (2010, p. 09).

Quanto à gestão da produção, no condomínio industrial os fornecedores atuam conforme programação elaborada pela montadora. Por sua vez, no consórcio modular, “há uma co-dependência entre montadora e modulistas, pois os mesmos respondem por todo o processo produtivo” (VENANZI; SILVA, 2010, p. 10-11). Os autores destacam que é inovador o maior envolvimento e a maior participação dos fornecedores.

Frise-se que os autores mencionam que, no caso do consórcio modular, uma vez que os fornecedores estão localizados na mesma planta da montadora, a comunicação é mais fácil e ágil (2010, p. 13).

É possível constatar que a principal distinção entre os dois modelos não é tanto a localização dos fornecedores (se na mesma planta da montadora, no caso do consórcio modular, ou em suas proximidades, como o condomínio industrial), mas principalmente a maior ou menor influência destes com relação ao processo produtivo. No caso do consórcio modular, os fornecedores são mais ativos na elaboração e no desenvolvimento do projeto do produto final, já que a estes incumbe a totalidade do processo.

Como visto, concluíram VENANZI e SILVA que em ambos os casos existe uma alteração na forma de se relacionar, entretanto a mudança se faz mais forte no caso do consórcio modular, situação na qual há mais agilidade na comunicação entre a montadora e seus fornecedores. Todavia, vê-se que mesmo que subsista esta forma de produção na fábrica de caminhões de Resende/RJ, atualmente controlada pelo grupo MAN, as demais montadoras optaram por uma forma que, ainda que adote a terceirização, não o faça de

forma tão radical. No caso, a maioria das montadoras que optaram pela reestruturação ao sistema *just in sequence*, optaram pela estrutura do condomínio industrial, no qual a empresa mantém o controle de parte da produção. É o caso, por exemplo, das fábricas da Volkswagen de São Bernardo do Campo/SP, de Taubaté/SP e de São José dos Pinhais/PR; da *General Motors* em Gravataí/RS; e da Ford em Camaçari/BA¹⁹.

Dessa forma, não obstante a planta modular instalada em Resende/RJ, pioneira nessa forma de gestão, tenha de fato representado uma redução de custos, sendo mantida pela MAN, vê-se que as montadoras optam, de um modo geral, pela manutenção do controle de parte da produção. É mais vantajoso manter internas informações sobre o projeto e a produção, defendendo o controle da tecnologia e os segredos de fábrica diante dos concorrentes, do que a externalização total da produção, portanto.

O custo final da radicalização da terceirização revela-se, ao final, alto, na medida em que escapa à montadora o controle final do projeto e da produção.

Tais situações demonstram que a externalização da produção, por meio da terceirização, não significa necessariamente maior eficiência empresarial. Os exemplos apontados demonstram tal questão, já que, tanto no *insourcing* adotado pela *General Motors* em 2012 quanto na clara opção das montadoras de permanecer no controle da produção, percebe-se que há mais fatores a serem encarados além da mera redução de custos. Em ambos casos, não foi este o fator determinante, mas precisamente o maior controle, que resultaria tanto na segurança da empresa quanto na busca de mais qualidade e, conseqüentemente, competitividade maior.

Ademais, questiona-se o argumento de que a terceirização seria uma forma de combater o desemprego. Indica CONCEIÇÃO:

A desverticalização (terceirização) da unidade da Volkswagen em São Bernardo ilustra também o quão irrealista é a visão de que a terceirização gera empregos. A fábrica Anchieta, que já chegou a possuir mais de 43.000 trabalhadores no final da década de 70, possuía 16.300 em 2001, e hoje – já após a primeira fase dessa reestruturação recente – conta com apenas 14.500. Mais ainda: a empresa já chegou a mencionar a necessidade de um quadro de pessoal no futuro breve não superior a 7 mil funcionários. É difícil

¹⁹ O estudo feito por VENANZI e SILVA aponta a fábrica da Ford em Camaçari como sendo um misto entre condomínio industrial e consórcio modular, já que os fornecedores acompanharam a Ford no projeto da planta.

acreditar que as empresas de autopeças e de serviços fornecedoras da Volkswagen consigam incrementar seu volume de emprego na mesma proporção da queda que se implementa na fábrica Anchieta (2005, s/p).

Conforme aponta a autora, a terceirização não criou empregos na indústria automobilística, mas apenas transferiu os postos de trabalho outrora centralizados na montadora para outras empresas contratadas para fornecer mão-de-obra.

Destarte, as situações mencionadas relativizam que a terceirização ou *outsourcing*²⁰ represente um benefício no sentido econômico para as empresas. Questiona-se, no caso, se se trata de uma medida que se traduz em maior eficiência, ilustrando a situação com o exemplo da *General Motors*, que decidiu internalizar o setor de tecnologia de informação a despeito do aumento de custo; e da reticência empresarial quanto à externalização total, como é o caso do consórcio modular.

Contesta-se, da mesma forma, a justificativa geralmente utilizada para a implementação da terceirização, que seria o aumento de empregos, haja vista que, na prática, não há o alegado efeito.

Feitas estas considerações acerca dos precedentes da terceirização na administração empresarial e na racionalidade econômica, passa-se a analisar as alterações ocorridas diante da reestruturação produtiva tanto na legislação quanto na jurisprudência. Pretende-se estudar como essas mudanças foram recepcionadas no mundo jurídico, apontando os precedentes legais e jurisprudenciais que embasaram a terceirização no Brasil.

²⁰ Em geral, relaciona-se o *outsourcing* com a terceirização externa, diferenciando-se, portanto, da terceirização interna, na qual a empresa contrata uma empresa para lhe fornecer pessoal internamente, como é o caso de trabalhadores da limpeza, por exemplo, cuja regulação está feita pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, conforme se verá adiante. No entanto, tal como ressalta COUTINHO, “uma e outra são faces da mesma moeda. Retratam o mesmo fenômeno, já mencionado, da transformação do trabalhador em não empregado – ou em empregado pela metade. No caso da terceirização externa, a grande empresa organiza-se em rede, quase sempre mantendo, sobre as parceiras, invisível relação de domínio. Assim, horizontaliza-se na aparência, mas continua vertical na essência” (2011, p. 110). Portanto, ainda que se compreenda a distinção entre os tipos de terceirização, o que será abordado em tópico próprio de forma mais minuciosa, parte-se dos conceitos como sinônimos neste trabalho, por entender que ambos os casos representam a contratação indireta de trabalhadores para desempenharem parte da produção ou atividades secundárias necessárias para a existência da empresa.

2.3. Antecedentes na legislação

Como mencionado nos tópicos atinentes às alterações na forma de gestão empresarial e na racionalidade econômica, estas ocorreram em face de modificações na conjuntura social. No caso, a necessidade de mudança adveio de um momento de crise, em que se passou a questionar a forma de gerir e encarar a realidade vigente. Diante da crise do petróleo, nos anos 1970, que se caracterizou como uma crise de superprodução, a sobrevivência do modo de produção capitalista exigia alterações na produção, o que, como visto, foi proposto principalmente pelo toyotismo.

Tais alterações impactaram no mundo jurídico, uma vez que a transição do taylorismo-fordismo para o toyotismo necessitava de regulamentações que o permitissem, modificando direitos já existentes ou criando figuras jurídicas em face do novo perfil de trabalhador exigido.

Segundo RAMOS FILHO, o rompimento havido nesse período com o chamado “compromisso fordista” deu-se de três maneiras: com a debilitação da capacidade negocial, pela restrição da atividade sindical; com a limitação do poder normativo da Justiça do Trabalho, que ficou impedida de conceder reajustes salariais; e com a extinção da estabilidade do emprego (2012, p. 234). O autor assevera que, em decorrência do regime militar, a flexibilização dos direitos trabalhistas deu-se antecipadamente:

Neste sentido, se nos países de capitalismo central as reformas trabalhistas visando à diminuição da alegada rigidez do Direito do Trabalho foram realizadas a partir dos anos 80; no Brasil, submetido à ditadura militar, a quebra de uma rigidez inexistente se deu antecipadamente, aproveitando-se da impossibilidade de reação por parte dos trabalhadores e de suas entidades (RAMOS FILHO, 2012, p. 234).

Nesse ponto, cabe uma ressalva quanto ao conceito de flexibilização. KREIN justifica desta forma o uso desse termo:

A preferência pelo conceito de flexibilidade justifica-se por este ser mais ajustado à realidade brasileira, que não conheceu, com exceção da previdência e dos servidores públicos, uma desregulamentação dos direitos, mas assistiu à introdução de novas regulamentações que ampliaram a flexibilidade os elementos centrais da relação de emprego (2007, p. 01).

Por sua vez, RAMOS FILHO aponta que a oposição binária *rigidez/flexibilização* das normas trabalhistas apresenta um nítido viés ideológico, haja vista demonstrar certo “anacronismo” com relação ao primeiro termo, fazendo com que o segundo simbolize a novidade e adequação à atualidade (2012, p. 287). O autor menciona que “de fato, a flexibilidade tem sido utilizada nos discursos de alguns juslaboristas, parte dos quais magistrados, como eufemismo para significar precariedade” (RAMOS FILHO, 2012, p. 287).

Saliente-se a ressalva de BASUALDO e MORALES acerca dos conceitos, que distinguem da terceirização:

La *flexibilización* es una manera de eliminar rigideces en el proceso productivo, incluida la utilización de la mano de obra. Esto último puede estar asociado a bajar los costos de este factor mediante la tercerización entre otras formas (como por ejemplo polifuncionalidad, flexibilidad salarial, horaria, etc.). La *precarización* es definida como la situación en que la situación de trabajo se presenta con niveles que están por debajo de los estándares respecto de cuestiones tales como la estabilidad, remuneración ante misma o similar tarea, beneficios sociales y duración de la jornada. En muchos casos los tercerizados trabajan con mayor precariedad o, a la inversa, se utiliza la tercerización para precarizar las condiciones de trabajo. Estos conceptos, sin embargo, no son sinónimos (2014, p. 20-21).

Neste trabalho, adota-se o conceito de flexibilização como o fenômeno vivenciado em vários momentos da história brasileira – a partir dos anos 1970 e, novamente e de forma mais intensa, nos anos 1990 – que representa a entrada de novas formas regulatórias das relações trabalhistas, muitas das quais representaram redução de direitos da classe trabalhadora, conforme estudado pelos estudos históricos e sistemáticos da legislação trabalhista. Dessa forma, feita a ressalva, os termos flexibilização e precarização são utilizados, no presente estudo, de forma indiscriminada, frente ao seu significado social vivenciado no país.

Como mencionado, foi a partir da ditadura militar, instaurada no país em 1964, que o direito do trabalho passou por tais flexibilizações. Nessa época, por exemplo, que se criou o sistema do Fundo de Garantia por Tempo e Serviço (FGTS), por meio da Lei n.º 5.017/66, que implode “de forma indireta a estabilidade, acabando, assim, com a real garantia de emprego no país”

(GONÇALVES, 2004, p. 152). Deixou de haver a estabilidade decenal até então prevista – trabalhadores que estivessem há dez anos ou mais em determinada empresa não poderiam ser dispensados –, para vigorar a previsão de pagamento do FGTS no caso de dispensa sem justa causa. Inicialmente, a previsão do sistema do FGTS era opcional, embora, como aponta RAMOS FILHO, “o novo sistema passou a ser imposto pelas empresas como condição para as novas contratações ou mesmo para a manutenção dos contratos preexistentes” (2012, p. 242). O sistema vigora até hoje, entretanto com caráter de obrigatoriedade, a partir da Constituição Federal de 1988.

A verificação da evolução legislativa revela o caráter flexibilizador do Direito Trabalhista. Segundo GONÇALVES, é a partir de 1964, com a ditadura militar, que os direitos passam a ser precarizados:

Até 1964 todas as leis trabalhistas nacionais tinham caráter protetivo, a evolução legislativa de 1889 até 1964 trazia apenas ampliação de conquistas e nunca redução de direitos. A conjuntura mundial (...) era de estabilidade nas relações de trabalho e de respeito aos princípios norteadores do Direito do Trabalho.

A partir de 1964, a prioridade dos governantes nacionais era o crescimento da economia, passando o Direito do Trabalho a ficar subjugado aos interesses das políticas administrativas e econômicas (2004, p. 151).

Neste contexto de flexibilização dos direitos trabalhistas, foram criadas diversas categorias que permitem a fragmentação da força de trabalho, ou seja, a contratação de trabalhadores por meio de empresas interpostas. O que antes era uma relação bilateral, torna-se um complexo de duas, três empresas. Segundo REDINHA:

A demanda da flexibilidade e da exteriorização foi prolífera na geração de formas plásticas de emprego da força de trabalho, especialmente, através do polimorfismo da relação laboral. O saldo foi o alargamento da epigenia do contrato de trabalho, quer pelo aparecimento de espécies genuinamente novas, quer pela reabilitação de figuras esquecidas ou marginais, quer ainda pela hibridação resultante do aproveitamento dos esquemas próprios de regulação do capital, ou mesmo a deslaborização do vínculo de trabalho (1995, p. 61).

Nesse ângulo, cite-se MYIA ABE, que dispõe que “a descentralização é gênero e a terceirização, a intermediação, a interposição, o outsourcing, a

subcontratação, a subempreitada, o franchising, a produção em rede, espécies” (2011, p. 87). No entanto, a mesma autora elucida:

A descentralização, a terceirização em sentido amplo ou a externalização são tidas como sinônimo de uma forma de organizar o processo produtivo para obtenção de bens e serviços, baseada em uma técnica de gestão que consiste em contratar provedores externos para certas fases ou atividades de uma empresa, na denominada cooperação interempresarial (ABE, 2011, p. 85).

Nesse mesmo sentido, defende a responsabilização das empresas em qualquer espécie de descentralização, eis que, “independente de formalidade, se por empresa interposta, ou por filiais, resta claro que em toda essa cadeia de produção, o empresário principal se beneficia do trabalho de cada um dos empregados de suas subcontratadas” (2011, p. 88).

Por certo que a descentralização não é a única característica do momento atual vivenciado pelo direito trabalhista, tal como aponta REDINHA:

Embora o trabalho temporário possua uma intensidade ilustrativa que instiga a sua posição de protótipo da relação juslaboral fragmentada, ele é apenas, como temos vindo a acentuar, uma de entre as várias práticas, comutáveis nos seus efeitos, que servem os propósitos da organização do trabalho cujo rosto acabamos de descobrir (1995, p. 93).

Entretanto, trata-se de uma figura central, como já mencionado, especialmente em face do número de trabalhadores terceirizados, o que demonstra ser uma categoria amplamente utilizada, como se pretende expor em capítulo próprio.

Deve-se frisar que há diversos precedentes legais para a terceirização, como é o caso do artigo 455 da CLT, que prevê o contrato de empreitada, que é uma forma de terceirização, ainda que específica e distinta da forma que a categoria é usualmente conceituada, uma vez que se trata de hipótese de contratação para realizar obra certa.

Mencione-se, também, o Decreto-Lei 200/1967, que dispõe sobre a descentralização das atividades desempenhadas pela Administração Pública, mediante contratação indireta, incumbindo ao Poder Público a fiscalização e controle das atividades.

No entanto, entende-se que o principal precedente legal da terceirização é a Lei do Trabalho Temporário, por ter sido esta a legislação que efetivamente inseriu tal categoria no âmbito jurídico.

Neste tópico, pretende-se estudar a Lei 6.019/1974, elucidando suas principais previsões e no que precisamente inovou no ordenamento jurídico brasileiro, ou seja, em que medida é o maior precedente da terceirização no país, trazendo críticas feitas à legislação.

2.3.1. A Lei 6.019/1974

A lei do trabalho temporário é datada de 03 de janeiro de 1974, sendo que “dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências” (BRASIL, 1974).

Referida lei pretende regulamentar a possibilidade de uma empresa contratar outra para que lhe forneça mão-de-obra, de forma temporária. Trata-se da incorporação ao campo privado da categoria jurídica da terceirização, uma vez que permite a relação trilateral de emprego.

Na previsão legal, o trabalho temporário “é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços” (BRASIL, 1974). A lei deixa claro o caráter provisório de tal contratação, que deve ocorrer, conforme disposto, no caso de necessidade transitória da empresa de substituição de pessoal regular e permanente, como no caso de afastamento por motivos de doença ou acidente que necessitem de reposição imediata, ou de acréscimo extraordinário de serviços.

A legislação prevê que a empresa de trabalho temporário será a pessoa física ou jurídica urbana cuja atividade consista em “colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos” (BRASIL, 1974). Seu funcionamento depende de registro do Ministério do Trabalho e Emprego e sua atividade é reconhecida para fins de enquadramento sindical, o que significa que os trabalhadores contratados por tais empresas são representados por sindicatos próprios, não por aqueles representantes das empresas contratantes.

Exige-se, para a criação de uma empresa de trabalho temporário, dentre outros requisitos, capital social de no mínimo quinhentas vezes o valor do salário mínimo. Previu-se, no artigo 7º da lei, que as empresas que já estivessem funcionando na data de sua vigência deveriam se adaptar às exigências.

A Lei 6.019/1974 dispõe que o contrato de trabalho entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços, bem como o contrato firmado com a primeira e o trabalhador devem ser, necessariamente, escritos. Exige-se que, no caso da contratação entre as empresas, conste no contrato “expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço” (BRASIL, 1974).

Conforme o artigo 10 da lei:

O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra (BRASIL, 1974).

Proibiu-se cláusula de reserva que vetasse a contratação do trabalhador diretamente pela empresa tomadora ao final do prazo do contrato temporário, como forma de estímulo à obtenção de um posto definitivo de emprego.

O artigo 12 da Lei 6.019/1974 previu as seguintes garantias ao trabalhador temporário:

Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
- b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);
- c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- g) seguro contra acidente do trabalho;

h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973) (BRASIL, 1974).

É de se frisar a garantia prevista na alínea “a” do referido artigo: remuneração equivalente entre o trabalhador temporário de mesma categoria. Como o trabalhador temporário está provisoriamente na empresa tomadora, seja para substituição de pessoal, seja pelo acréscimo extraordinário de serviços, este é contratado para exercer um cargo já existente, fazendo jus a uma remuneração equivalente do trabalhador que realiza a mesma atividade, por isonomia. No entanto, salienta RAMOS FILHO que “(...) a garantia de tratamento isonômico entre os trabalhadores permanentes e terceirizados frequentemente foi desconsiderada” (2012, p. 266).

Conforme o artigo 14 da lei, caso a empresa de trabalho temporário vá à falência, a empresa tomadora responde solidariamente pelo recolhimento de contribuições previdenciárias quanto ao interregno em que o trabalhador lhe prestou serviços, “assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei” (BRASIL, 1974). Ou seja, se impossibilitada a empresa prestadora de serviços, a contratante responde de forma solidária, sem benefício de ordem, pelas verbas devidas ao empregado.

Nesse íterim, a legislação representa um precedente da terceirização, primeiramente, por criar essa figura do trabalhador contratado por uma empresa, que presta serviço em outra, mediante contrato firmado entre a tomadora e a prestadora de serviços. Cria a relação trilateral de emprego além do âmbito público, que já era incentivado à descentralização de serviços, como mencionado, expandindo à iniciativa privada a possibilidade de contratação de trabalhadores indiretamente, por meio de contrato firmado com uma empresa cuja atividade é, precisamente, o fornecimento da mão-de-obra.

Como visto, a lei surgiu para ser aplicada apenas em situações excepcionais, em caso de necessidade transitória ou acréscimo extraordinário de serviço da empresa tomadora de serviços; todavia, não foi o que se observou na prática, conforme observa RAMOS FILHO:

Muito embora a lei do trabalho temporário de 1974 limitasse a interposição de pessoa jurídica apenas para suprir a necessidade

transitória de pessoal regular e permanente ou para atender a acréscimo extraordinário dos serviços da empresa tomadora de serviços, na prática, e de maneira crescente, este marco normativo foi sendo utilizado à margem da legalidade para contratação de pessoal com custos menos elevados para os empresários, antecipando a precarização laboral e a dualização salarial que se tornará frequente na virada do século (2012-II, p. 347).

Desse modo, a lei do trabalho temporário inovou a realidade jurídica brasileira, representando um marco na legislação acerca da terceirização de serviços. A partir desta lei, a contratação indireta de trabalhadores passou a ser generalizada, não obstante a regulamentação tenha pretendido, inicialmente, apenas situações específicas. Segundo VIANA, mesmo que já houvesse terceirização antes da aprovação da legislação, “foi ela [a Lei 6.019/1974] quem oficializou, reforçou e expandiu a ideia da terceirização” (1997, p. 152).

É de se frisar que, além de expandir ao setor privado a descentralização na execução de serviços, permitindo a contratação indireta de trabalhadores, referida legislação regulamentou a existência de empresas cujo único objeto é o fornecimento de mão-de-obra a outras, legalizando, dessa forma, o trabalho humano como uma mercadoria. Como visto, o único objeto da empresa de trabalho temporário é o fornecimento de trabalhadores especializados para outrem. Permite-se, portanto, que o trabalho humano seja comercializado como outra mercadoria qualquer, haja vista não haver nenhum tipo de produção ou circulação pela empresa intermediadora. Nesse sentido, expõe RAMOS FILHO:

(...) paulatinamente, foi se impondo nas relações entre as classes sociais fundamentais uma outra ética, um novo espírito capitalista, que aceitava a *merchandise*: como mercadoria, a força de trabalho poderia ser comprada por uma pessoa jurídica (intermediária) e revendida, com lucro, a outra pessoa jurídica (tomadora dos serviços) que subordina o trabalho vivo, mediante contraprestações terceirizadas (2012, p. 266).

Admite-se, dessa forma, um regime duplo de apropriação de mais-valia, uma vez que o trabalho vivo passa por dupla intermediação.

Conforme mencionado, todavia, a Lei 6.019/1974 previu que referida contratação ocorreria apenas em caso de *necessidade extraordinária*, o que não foi observado na prática, haja vista a expansão da contratação terceirizada.

Com relação a este aspecto, é de se destacar a posição de MACHADO FILHO, que caracteriza o contrato firmado entre a empresa prestadora de serviços – que ele chama de *locadora de mão-de-obra* – e o trabalhador como sendo ilegal, proibido e imoral. Argumenta que a ilegalidade advém do fato de se destinar a realizar interesses “que não merecem a proteção legal, como a exploração de uma relação de emprego” (1983, p. 320).

Quanto à proibição, alega MACHADO FILHO que se trata de contrato que atenta contra a ordem pública e contra os interesses da sociedade com relação à sua ordem econômica e política, uma vez que “fere a liberdade de trabalho, impedindo que haja a livre escolha de emprego, como garantido pela Convenção Internacional nº 122, da OIT” (1983, p. 320). Por fim, argumenta:

O contrato proibido e ilegal entre a empresa locadora de mão-de-obra e o trabalhador é ainda um contrato imoral, pois o motivo e a finalidade que o inspiram maculam a relação jurídica, traduzindo uma conduta da empresa *contra* a do trabalhador, não apenas por menoscabar a liberdade do trabalhador, como, principalmente, por significar a exploração de uma parte pela outra (MACHADO FILHO, 1983, p. 320).

O autor afirma que a relação de emprego consiste, substancialmente, na alienação do resultado do trabalho em benefício de outra parte, ou seja, o empregado aliena o resultado do labor prestado em favor em outrem, que dele se apropria em troca do pagamento do salário. Ressalta que empregar trabalhadores não poderia ser um fim em si mesmo, tal como ocorre no caso da intermediação da mão-de-obra, negando que houvesse subordinação com relação à empresa prestadora de serviços e afirmando que “o real empregador é aquele que se beneficia ou se apropria do resultado da prestação do serviço” (MACHADO FILHO, p. 322).

Ressalta MACHADO FILHO que a prestação laboral não se constitui apenas como um dever, sendo também um direito subjetivo do empregado que enseja a obrigação correlativa, por parte do empregador, de dar ou fornecer a ocupação efetiva, ou seja, o serviço em si (1983, p. 324). Aduz que, no caso da relação triangular, as empresas envolvidas desconsideram a identidade do trabalhador, ignorando-o como pessoa, já que a prestação de serviços ocorreria *por pessoa indeterminada*, subvertendo, nesta medida, o requisito essencial à configuração jurídica do emprego que é, precisamente, a

personalidade. Neste ínterim, conclui o autor que “pretende a ‘empresa’ locadora de pessoal assumir o papel do *empregador* quando não passa de uma intrusa na relação de emprego, mera intermediária da mão-de-obra” (MACHADO FILHO, 1983, p. 328). Diante disso, critica a possibilidade de o Direito cancelar a situação fraudulenta, uma vez que a este incumbe, de forma contrária, coibi-la.

Assevera MACHADO FILHO, então, que a Lei 6.019/1974 não respaldaria a situação da empresa prestadora de serviços como empregadora além do prazo de 90 dias estipulado de forma expressa:

Portanto, não há falar de possibilidade legal de *arrendamento* de força de trabalho para terceiro em *caráter permanente*, ainda mais com base da Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/74, não abonando esta o que é permanente. Ainda mesmo se por prazo de 90 dias ou inferior, de vez que o trabalho temporário a que se refere a Lei nº 6.019/74 *somente* é admitido em razão de circunstâncias excepcionais ou transitórias da empresa tomadora, em virtude das quais o empregado contratado temporariamente substitui (art. 2º da Lei, e art. 1º do Reg.) – em caráter provisório e não definitivo – o empregado *efetivo* da empresa cliente, razão pela qual o contrato se denomina ‘contrato de trabalho temporário’ (é espécie de contrato por prazo determinado (MACHADO FILHO, 1983, p. 330).

Ressalta o autor, nesta medida, que a mencionada legislação não ampara a prestação de serviços por meio interposto, não apenas pela fixação de prazo de 90 dias, como também – e principalmente – porque o contrato de trabalho “resulta dos fatos concretos, não se condicionando a um contrato de direito civil” (1983, p. 329). Nessa seara, defende MACHADO FILHO que a lei do trabalho temporário não permite a prática empresarial vivenciada, que era a ampliação da relação triangular além da previsão legal, ressaltando se tratar da aceitação da *marchandage*, prática legalmente condenada.

VILHENA igualmente relacionou a intermediação de mão-de-obra com a *marchandage*:

O que se verifica, com a jurisdicização da cessão de mão-de-obra, é que passou ela a constituir o objeto de uma relação jurídica entre duas empresas, que sobre ela transacionam e de que uma das contratantes, a cedente ou locadora ou empresa temporária, aufere um lucro, via de regra, resultante da diferença entre os quantitativos pagos a título de obrigações sociais e o preço global cobrado à empresa cliente ou ‘tomadora’. Nisso identificam-se as relações entre elas estabelecidas com a chamada *marchandage* (1974, p. 905).

A *marchandage* é uma prática semelhante à subempreitada, na qual uma das pessoas se apresenta como intermediadora da mão-de-obra, revendendo o labor alheio como mercadoria com fins lucrativos.

É de se destacar que a prática é proibida em diversos países, como, por exemplo, na França, conforme seu Código de Trabalho, no Livro II, Título III, artigo L8231-1²¹. Entretanto, não se considera ilícita, na França, a externalização da força de trabalho, desde que haja objeto definido, a subordinação do trabalhador ocorra exclusivamente perante a empresa prestadora de serviços e, por fim, a remuneração seja forfetária (Mascré, abr. 2005, *online*).

Diante da concepção de que o trabalho não é mercadoria, portanto, houve vozes contrárias à extensão dos efeitos da lei de trabalho temporário para além dos casos previstos nesta norma. Ainda que inexistia, no Brasil, uma vedação expressa da *marchandage*, aqueles que defendiam a impossibilidade de sua aplicação ampliada se pautavam no princípio da primazia da realidade, vigente no Direito do Trabalho, bem como aos próprios conceitos de empregador e empregado constantes nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

MACHADO FILHO defende que a intermediação da mão-de-obra, em que uma empresa lucra com a locação de força de trabalho para outrem, subverteria a ordem constitucional, especialmente os princípios da valorização do trabalho como condição da dignidade humana; a harmonia e a solidariedade entre as categorias sociais de produção; a repressão ao abuso do poder econômico; a expansão das oportunidades dos empregos produtivos; dentre outros. Ao se admitir uma empresa que loca mão-de-obra a outrem, reduz-se o trabalhador a mero objeto de transação, locação, arrendamento, sendo uma volta à mentalidade escravista (1983, p. 332-333).

Como mencionado, entretanto, mesmo que diante de críticas – e de uma regulamentação específica a certas situações –, observou-se, na prática, a

²¹ Segundo o artigo: “Le marchandage, défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est interdit”. Tradução livre: “A *merchandage*, definida como qualquer operação com fins lucrativos de oferta de trabalho que tem o efeito de causar prejuízo ao empregado ou escapar da aplicação de disposições legais ou estipuladas em acordo coletivo de trabalho é proibida”.

ampliação da prática da terceirização, pautando-se especialmente na lei do trabalho temporário.

Após a aprovação da Lei 6.019/1974, houve a regulamentação da terceirização da atividade da vigilância bancária, por meio da Lei 8.863/1994. Entretanto, ausente uma regulamentação legal abrangente para a questão, incumbiu ao Poder Judiciário lidar com a questão.

Pretende-se investigar, no tópico seguinte, como a jurisprudência se posicionou frente às ações concernentes ao labor intermediado, além das hipóteses previstas na Lei 6.019/1974, uma vez que a terceirização passou a ser uma categoria amplamente utilizada, e inexistindo uma previsão legal que discorresse sobre o tema de forma genérica.

2.4. Antecedentes na Jurisprudência

Como mencionado, não existe até o presente dia uma legislação que regule o trabalho terceirizado além de hipóteses específicas – referentes ao trabalho temporário, vigilância bancária ou empreitada. Não há uma norma que preveja a possibilidade da contratação por meio de empresa interposta. No entanto, trata-se de uma realidade cada vez mais presente no país, como se pretende demonstrar no segundo capítulo deste trabalho. Apenas para ilustrar, mencione-se que dados revelam que cerca de 25% dos trabalhadores formais no país são, hoje em dia, terceirizados (CUT; DIEESE, 2011, p. 06).

Diante dessa realidade, inúmeros conflitos surgiram perante o Poder Judiciário, debatendo desde a legitimidade da contratação por meio de empresa interposta (ou seja, a possibilidade de haver a terceirização no caso concreto ou sua ilicitude), até mesmo a responsabilidade da empresa tomadora de serviços quanto às verbas decorrentes do contrato de trabalho, uma vez que este é firmado entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços.

Na tentativa de sanar certos conflitos, a jurisprudência buscou suprir a omissão legislativa, pronunciando-se a respeito do tema. Assim, o Tribunal Superior do Trabalho pronunciou-se no Enunciado 256 e, posteriormente, na

Súmula 331²², que atualmente é o principal regulamento acerca do trabalho terceirizado no país.

Cabe ressaltar que, no Brasil, os conflitos individuais e coletivos trabalhistas são de competência da Justiça do Trabalho, que é composta pelos juízes trabalhistas, pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho. O papel deste último é uniformizar a jurisprudência em seu ramo de atuação, daí a formulação de orientações jurisprudenciais (OJs) e súmulas, sinalizando o entendimento dominante em tal corte jurídica. Daí se extrai a importância de se analisar o juízo prevalecente no Tribunal Superior do Trabalho: trata-se, de modo geral, da palavra final do Poder Judiciário no ramo justrabalhista. Isso significa que caso algum magistrado singular ou Tribunal Regional do Trabalho decidir em desconformidade, é possível interposição de recurso para que o Tribunal Superior do Trabalho reforme a decisão, aplicando a inteligência da Súmula 331 ao caso concreto.

Diante de tais regulamentações, bem como questionando outros aspectos da realidade fática, houve diversos recursos interpostos em face do Supremo Tribunal Federal, que dispõe acerca da adequação das questões com a Constituição Federal.

Pretende-se, desta forma, estudar como o Judiciário se posicionou desde o surgimento da categoria da terceirização no país, até conflitos que atualmente tramitam tanto no Tribunal Superior do Trabalho quanto no Supremo Tribunal Federal. Primeiramente se faz o estudo do entendimento prevalecente no Tribunal Superior do Trabalho, por meio do Enunciado 256 e da Súmula 331, desde a alteração deste entendimento até problematização da interpretação atual. Depois, discorre-se acerca da discussão que permeia a terceirização perante o Supremo Tribunal Federal, tanto em julgamento que envolve a criação do Paraná Educação, por se entender como paradigmática do entendimento da Corte, quanto nos questionamentos presentes sobre a constitucionalidade da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e da atual regulamentação do trabalho terceirizado no Brasil.

²² Optou-se por utilizar “enunciado” e não “súmula” para se referir ao Enunciado 256 em decorrência da denominação comumente utilizada à época em que este vigorava. Deve-se ressaltar, no entanto, que não existe uma alteração em sua essência: tanto súmula quanto enunciado correspondem a um entendimento predominante e cristalizado pela jurisprudência.

2.4.1. Do Enunciado 256 à Súmula 331: a neoliberalização por meio dos Tribunais

Conforme mencionado, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou seu entendimento, inicialmente, por meio do Enunciado 256, o qual previa que, afora os casos abrangidos pelas leis existentes, era “ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços”. O enunciado foi estabelecido com a Resolução 04, de 22 de setembro de 1986.

Percebe-se que, a princípio, a posição do Tribunal Superior do Trabalho era restritiva, reputando a ilegalidade da terceirização. Preconiza GONÇALVES que:

A jurisprudência, diante da observância do princípio da proteção, firmou o entendimento de que a contratação por empresa interposta estaria eivada de ilegalidade, formando-se vínculo de emprego diretamente com a empresa tomadora de serviços (2004, p. 171).

Essa noção de que a atividade terceirizada deve ser considerada exceção no ordenamento trabalhista permaneceu dominante, com a determinação, inclusive, de vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços quando a terceirização é considerada ilícita (GODINHO DELGADO, 2010, p. 422).

Entretanto, tal entendimento foi alterado em meados dos anos 1990. RAMOS FILHO elucida:

Este entendimento [Enunciado 256], todavia, foi reformulado durante o período mais neoliberal da Justiça do Trabalho legalizando e ampliando as hipóteses em que o Judiciário admitia a dualização salarial por intermédio da terceirização, de modo coerente com o terceiro espírito do capitalismo e nos novos métodos de gestão a ele associados, legalizando em parte a delinquência patronal (2012, p. 412).

BIAVASCHI e DROPPA constatarem, da mesma forma, que “a partir de 1990, em tempos de acirramento da pressão pela flexibilização do mercado de trabalho, a força do movimento pela terceirização da mão-de-obra teve impactos notórios na jurisprudência” (2011, p. 130). Discorrem os autores sobre o processo por meio do qual ocorreu a alteração do entendimento da Justiça do

Trabalho, citando entrevista realizada com o ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Renato de LACERDA:

(...) a Lei 6.019 de 1974, inclusive a CLT já vem sofrendo algumas alterações importantes, flexibilizando um ponto aqui outro ponto ali e etc. Essa flexibilização realmente precisa ser feita assim mesmo, de modo pontual, gradual. Não pode ser uma reforma profunda porque temos, como disse antes, aquela imensidade de trabalhadores que estão fora do processo. Então, a terceirização é uma necessidade hoje em dia no Brasil, dentro desse processo de flexibilização. Para mim, a questão que se coloca é que a terceirização até há pouco tempo atrás – e digo isso pela minha experiência a partir dos recursos que chegam ao Tribunal Superior do Trabalho – em sua grande maioria não é discutida nos processos, pouco se discute sobre teses jurídicas dentro da terceirização (2009, *apud* BIAVASCHI; DROPPA, 2011, p. 130).

Conforme exposto, a legislação brasileira restringia a possibilidade de terceirização a hipóteses definidas, quais seriam: a empreitada; o trabalho temporário; os serviços de vigilância bancária. Nesse mesmo sentido, como também visto, o Enunciado 256 do TST previa a ilegalidade da contratação mediante empresa interposta, com a formulação do vínculo direto com o tomador de serviços. Este entendimento é alterado para a Súmula 331 da mesma Corte, que amplia as hipóteses de terceirização de serviços.

BIAVASCHI e DROPPA citam como sendo de grande relevância para a alteração ocorrida – do Enunciado 256 à Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho – o Inquérito Civil Público instaurado pelo Ministério Público do Trabalho, que buscava investigar denúncia de mão-de-obra ilegal de digitadores pelo Banco do Brasil (2011, p. 131-132). O mencionado inquérito foi instaurado após denúncia de que o Banco do Brasil estava terceirizando atividades bancárias, por meio de contratação de estagiários que buscavam substituir a mão-de-obra. Após realização de audiências em tal caso, foi firmado Termo de Compromisso, no qual do Banco se propunha, no primeiro item, a dispensar a mão-de-obra para as tarefas de digitação e lavagem de carros; no segundo, propunha-se a abrir concurso público para as áreas de limpeza, telefonia, ascensorista, copeiro, estiva e gráfica, garantindo-se a possibilidade de o Banco oferecer solução distinta, desde que de acordo com a legislação (BIAVASCHI; DROPPA, 2011, p. 132). Ficou consignado que não seria considerada contratação ilegal de mão-de-obra aquela referente à

manutenção de vasos ornamentais, frete, transporte coletivo, serviços de Centro Cultural, manutenção da Agência Centro São Paulo, preparação de lanche noturno e locação de veículos (BIAVASCHI; DROPPA, 2011, p. 132).

Com dificuldades de cumprimento do primeiro item, especialmente quanto à dispensa da mão-de-obra de digitadores, o Banco peticionou perante o Ministério Público do Trabalho, enfatizando “entre outros aspectos, o risco do desemprego que o cumprimento do Termo poderia gerar” (BIAVASCHI; DROPPA, 2011, p. 133). BIAVASCHI e DROPPA mencionam que tal caso foi relevante para a substituição do Enunciado 256 pela Súmula 331, listando, dentre seus argumentos: (a) o cumprimento do item II abrangia cerca de 13.000 prestadores de serviços; (b) os trabalhadores alocados perderiam seus empregos, uma vez que não se encontravam em condições de preparação para o concurso público cuja abertura foi determinada; (c) o impacto social dessa perda de empresa teria grande impacto social, repercutindo na questão da violência e informalidade; (d) o Banco não locava mão-de-obra, mas celebrava contrato mercantil com outras empresas, que se obrigavam à prestação de serviços especializados; (e) o Decreto-Lei 200/1967 poderia ser aplicado ao Banco do Brasil, por ser sociedade de economia mista, integrante, portanto, da administração indireta; e (f) a Constituição Federal garante a liberdade de trabalho, ofício ou profissão (BIAVASCHI; DROPPA, 2011, p. 133).

Destacam BIAVASCHI e DROPPA que o Banco resistia à solução de realizar concurso público, tendo então o Subprocurador do Ministério Público do Trabalho respondido, mediante despacho, sendo que os termos de tal resposta foram de grande relevância para o processo de revisão do Enunciado 256. Transcrevem os autores:

(...) (4) Resta, pois, analisar, com maior profundidade a questão da autorização legal para o Banco contratar indiretamente pessoal para serviços de apoio. Em relação a tal aspecto, temos que:

(a) a autorização concedida à administração pública para contratar indiretamente os serviços de conservação, transporte e assemelhados diz respeito exclusivamente à administração direta e autárquica, não abrangendo as empresas públicas e sociedades de economia mista;

(b) o inquérito teria desembocado na imposição do reconhecimento do vínculo empregatício direto com o Banco (com o que não estaria o Sindicato adotando qualquer medida judicial, pois os interesses dos trabalhadores teriam sido integralmente atendidos), não fosse a

recente decisão do STF, no sentido de que as sociedades de economia mista também estão sujeitas à regra do concurso público para a contratação de empregado;

(c) o problema do possível desemprego dos trabalhadores das prestadoras de serviço com a não renovação dos contratos e da adequação da clientela ao concurso público, especialmente na área de asseio e conservação, poderia perfeitamente ser resolvido, dentro do que dispõe a Constituição Federal, optando-se por realizar um concurso de provas e títulos, onde a experiência profissional dos trabalhadores que já prestaram serviços no Banco do Brasil poderia ser levada em consideração (...);

(d) resta, no entanto, acaso adotada tal solução, o problema das prestadoras de serviços, que, sustentando a legalidade da atividade que desenvolvem na intermediação permanente de mão-de-obra, deixariam de contar com os contratos que ora têm com o Banco do Brasil (...);

(5) O único argumento sólido que justificaria uma revisão da postura adotada pelo MPT presente inquérito seria o relativo à dificuldade adicional que a exigência do concurso público trouxe às empresas estatais no campo dos serviços de apoio. Com efeito: a autorização legal que a administração direta e autárquica tem para contratar indiretamente os serviços de limpeza e assemelhados decorre, naturalmente, da dificuldade prática da adequação da clientela de um concurso público para os serviços de limpeza, pois seria aprovado pessoal com maior qualificação que a necessária, realizando insatisfatória e desmotivadamente os serviços para os quais foi admitido; as empresas públicas e sociedades de economia mista não estavam abrangidas por tal autorização legal tendo em vista que podiam contratar pessoal sem a necessidade de concurso público; com a Constituição de 1988 e a interpretação a ela dada pelo Supremo Tribunal Federal, verifica-se que as condições fáticas que ensejaram a orientação do art. 3º, § único, da lei 5.645/70 passaram a ser as mesmas enfrentadas pelas empresas estatais, no que concerne à dificuldade de realização de concurso público para serviços de apoio que não requeiram escolaridade ou qualificação especial;

(6) Considerando as dificuldades ora enfrentadas pelo Banco do Brasil quanto à realização do concurso público previsto em termo de compromisso que pôs fim ao inquérito civil público e a impossibilidade do MPT desobrigá-lo de seu cumprimento enquanto estiver vigente a Súmula nº 256 do TST com sua redação atual, decidimos fazer uso da faculdade que nos confere o art. 83 da Lei Complementar 75/93, pedindo ao TST a revisão do enunciado em tela, para que exclua as empresas estatais da incidência de seus termos.

(7) Enquanto não houver a revisão do enunciado, já requerida ao TST, fica vigente o termo de compromisso (...) (MARTINS FILHO, 1993; *apud* BIAVASCHI; DROPPA, 2011, p. 134-135).

O Ministério Público do Trabalho, constatando a dificuldade de realização de concurso público, no caso de sociedades de economia mista e referente a “atividades de apoio” (ou seja: atividades-meio), postulou a revisão do entendimento consubstanciado no Enunciado 256 do Tribunal Superior do Trabalho.

Narram BIAVASCHI e DROPPA que, em decorrência do supracitado despacho, o Subprocurador do Trabalho foi intimado a prestar informações em

mandado de segurança impetrado pela Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Distrito Federal (2011, p. 135-136). Seguiu esta a propositura de mais dois mandados de segurança, desta vez envolvendo o Sindicato dos Trabalhadores em Processamentos de Dados e Empregados de Empresas de Processamento de Dados do Estado de São Paulo (SIND/SP) e a Federação Brasileira dos Sindicatos e Associações de Empresas de Asseio e Conservação. Foi enviada, em 06 de outubro de 1993, a proposta de revisão do Enunciado 256, com a seguinte sugestão de redação:

Enunciado nº 256 – CONTRATAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE – Salvo os casos previstos nas Leis nºs 6.019/74 e 7.102/83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, inclusive para serviços de limpeza e digitação, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviço, com exceção das empresas públicas, sociedades de economia mista e órgãos da administração direta, autárquica e fundacional (MARTINS FILHO, 1993; *apud* BIAVASCHI; DROPPA, 2011, p. 136).

Pretendia-se, portanto, a exceção apenas para a Administração Pública (direta e indireta). BIAVASCHI e DROPPA afirmam que o tema foi para a Comissão de Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, tendo sido constatada divergência entre as Turmas daquela corte, que por vezes já afastavam a aplicação do Enunciado 256, em sua redação restritiva, à Administração Pública. Foi proposta, então, a sua revisão, inicialmente em duas opções:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE –
REVISÃO DO ENUNCIADO Nº 256

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.74).

II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo do emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (Art. 37, II, da C.F.).

1ª opção:

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

2ª opção:

III – Não configura vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviço de vigilância (Lei 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como o de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que não disponha de empregados próprios nestas funções.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e consta também do título executivo judicial (DOYLE, 1993; *apud* BIAVASCHI; DROPPA, p. 137-138).

Constatam os autores que “a Comissão de Súmula foi bem além do MPT, ampliando as possibilidades da terceirização” (2011, p. 138), tendo sido aprovada, em 17 de setembro de 1993, a Resolução 23/93-OE, com o texto que passaria a compor a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, nos seguintes termos:

ENUNCIADO Nº 331 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE – REVISÃO DO ENUNCIADO 256

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.74).

II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo do emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (Art. 37, II, da Constituição da República).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

Diante da lacuna quanto à responsabilidade do ente público, no ano 2000 foi adicionado o inciso IV à mencionada súmula, por meio da Resolução 96 do Tribunal Superior do Trabalho, prevendo a responsabilização subsidiária da Administração Pública quanto às obrigações trabalhistas, nos seguintes termos:

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e consta também do título executivo judicial.

A alteração foi fruto de diversos debates que surgiram quanto à terceirização no âmbito da Administração Pública, em decorrência do aumento da contratação por meio de empresa interposta no âmbito estatal. Em 1995 a Emenda Constitucional nº 9 permitiu que outras empresas, além da Petrobrás, fossem contratadas para explorar o petróleo, “dando margem a que a

terceirização passasse a ser fortemente adotada no setor petrolífero” (BALTAR, 2009, p. 22) e, em 1997, essa forma de contratação foi inserida no texto constitucional, com a Reforma Administrativa (PEC 47/1997), que permitiu a terceirização em atividades essenciais, por meio de contratos celebrados por entes da Administração Pública Direta e Indireta. Extrai-se que a própria legislação foi sendo alterada de modo a permitir tal forma de contratação por meio da Administração Pública, sendo que a alteração ocorrida em 2000 foi resultante das discussões geradas em decorrência disso.

É de se destacar que esta previsão, conforme dispõem BIAVASCHI e DROPPA, foi bastante controversa: enquanto havia setores que comemoravam tal disposição, especialmente em face do número crescente de terceirização pelo setor público, outra parcela questionava esta atribuição, especialmente em face do artigo 71, § 1º, da Lei 8.666/1993, a Lei de Licitações, que dispõe que “a inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento (...)” (BRASIL, 1993).

Diante disso, foi proposta a ação declaratória de constitucionalidade (ADC) do artigo 71, § 1, da Lei 8.666/1993, em novembro de 2010, pelo Governador do Distrito Federal. Em julgamento da ADC 16, o Supremo Tribunal Federal decidiu que o mencionado artigo é constitucional, ou seja, deve ter sua aplicação observada. No entanto, frisou tal Corte que isso não impediria que a Justiça do Trabalho examinasse caso a caso a responsabilidade do Poder Público, dependendo, no caso, da existência de omissão culposa deste, ou seja, ausência de fiscalização. Diante disso, em 2011, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho foi revista, adicionando-se os incisos V e VI:

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Para demonstrar a questão, cita-se estudo realizado pelo CESIT no âmbito de indústrias de celulose. Quanto a essas, a produção inicia-se na floresta, em que se plantam eucaliptos e pinus para a produção da celulose; a madeira passa às fábricas e, posteriormente, ao mercado externo e interno e às fábricas próprias de papel.

A pesquisa mencionada apontou que, tal como no ramo da agroindústria de aves e suínos, passou a haver um sistema em que a empresa fornece a matéria-prima e os insumos necessários para o plantio das árvores, sendo que a produção é terceirizada, sob o controle da empresa contratante (BALTAR, 2009, p. 85). O sistema é, por vezes, desenvolvido por meio de diversos contratos de natureza civil e comercial, especialmente a compra e venda, de modo que não se caracteriza a relação de emprego ou a terceirização, o sendo um “sistema com potencial altamente burlador não apenas das normas de proteção social ao trabalho, mas, também, da própria aplicação do entendimento consolidado pela Súmula 331 do TST” (BALTAR, 2009, p. 86). Conforme menciona o estudo:

A prática de contratar serviços no setor florestal vem desde a década de 1960, com o início das atividades de reflorestamento no Brasil. As empresas contratavam prestadores de serviços, na forma de ‘empreitada’, para a execução de diversas atividades, dentre elas: limpeza do terreno, preparo do solo, plantio, tratamentos silviculturais. A partir da metade da década de 1970, o processo se intensificou com a transferência de parte da atividade de transporte da madeira para prestadores de serviços, com a contratação de caminhoneiros autônomos e/ou empresas transportadoras. Na década de 1980, outros setores foram sendo terceirizados, como: o transporte de empregados, a manutenção de máquinas, os serviços de limpeza, a alimentação etc. Já nos anos 1990, o processo de terceirização amplia-se para atividades-fim como a colheita florestal. Atualmente, até mesmo setores considerados essenciais para as empresas, como os recursos humanos, a contabilidade, e outros, estão sendo transferidos para prestadores de serviços (BALTAR, 2009, p. 87).

Citou-se que, nos contratos de fomento das empresas florestais – com relação à celulose e ao papel –, repassam-se aos produtores mudas, fertilizantes, defensivos, recursos financeiros e assistência técnica, constatando-se, em 2008, 24.402 contratos de fomento (BALTAR, 2009, p. 88).

Dessa forma, menciona-se que, particularmente no setor florestal, a pesquisa apontou a crescente substituição de trabalhadores contratados diretamente por terceirizados. Apontam os estudos que em 2005, do total de

43.305 trabalhadores do ramo, 80% eram contratados por terceiros (BALTAR, 2009, p. 90). A pesquisa dispõe o seguinte:

A distribuição dos trabalhadores segundo a área de atuação indica que o preparo do solo responde pela maior parte dos serviços terceirizados, em 94%; segue-se a área de manutenção, com 93%; depois, a do plantio, com 87%; e, depois ainda, a da colheita, com 85% (BALTAR, 2009, p. 90).

O ramo da indústria da celulose apresenta, portanto, uma clara externalização do processo produtivo. Como mencionado, trata-se da separação do processo de produção da matéria-prima do âmbito da indústria, no entanto, com a peculiaridade de que esta última é responsável pelo fornecimento de todos os insumos necessários, bem como dispõe o modo que se deve executar o plantio. No entanto, a relação é colocada como sendo de âmbito civil.

A pesquisa versou sobre o tratamento dispensado pela Justiça do Trabalho nessas situações, especificamente quanto às Varas de Guaíba/RS, “berço importante das práticas de terceirização” (BALTAR, 2009, p. 96), localidade em que se estabeleceram as primeiras fábricas de papel, como a KLABIN, por exemplo, cuja prática se amolda à situação descrita, quanto ao fornecimento de insumos e do terreno para o plantio.

Nesta medida, quanto à Guaíba/RS, constatou-se que, de 1985 a 1990, diversas decisões afastavam a tese de defesa da empresa RIOCELL, de que se tratava de *dona da obra*, entendendo que “as atividades de corte de mato e de descasque da madeira, contratada das ‘empreiteiras’, era essencial e fundamental ao empreendimento econômico da RIOCELL” (BALTAR, 2009, p. 164). Assim, a empresa era condenada a responder solidariamente pelas verbas oriundas do contrato de trabalho juntamente com a empresa FLORESTAL GUAÍBA, que dirigia a mão-de-obra dos rurícolas.

O período de 1991 a 1995, por sua vez, é apontado como sendo *de transição*. Segundo o estudo, há decisões que reconhecem a RIOCELL como sendo empregadora dos rurícolas; outras que afirmam sua responsabilidade solidária e aquelas que a condenam a responder subsidiariamente pelas verbas decorrentes do contrato de trabalho; por fim, há decisões que afastam da lide referida empresa.

O período de 1996 a 2000 é caracterizado como “de consolidação do entendimento expresso na Súmula 331 do TST” (BALTAR, 2009, p. 166). Neste ínterim, passou a haver reconhecimento da responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços de forma majoritária, ainda que houvesse decisões dissonantes que excluíssem a RIOCELL da lide ou que a responsabilizassem solidariamente. A pesquisa demonstrou que em tal período houve um considerável aumento no número de conciliações, que de 26,92% do interregno de 1985-1990 e de 10,25% de 1991-1995, saltou para 76,19% no último período analisado (BALTAR, 2009, p. 175). Ressaltou-se que os acordos, que a princípio reconheciam a responsabilidade solidária da tomadora em mais de 50%, passam a excluir a tomadora da lide em mais de 80% dos casos (BALTAR, 2009, p. 176), grande parte em decorrência da pacificação do tema por meio da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

A pesquisa conclui, dessa forma, que houve grande força no entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho no âmbito do judiciário trabalhista, no que tange à amostra verificada de Guaíba/RS. Constatou-se uma mudança na jurisprudência que levou à alteração do Enunciado 256 à Súmula 331: em um primeiro momento, até 1990, as decisões eram, majoritariamente, de responsabilização da empresa tomadora de serviços, seja por considerá-la a própria empregadora, seja por entender que lhe cabia responder de forma solidária com a prestadora; há, após, um período de transição, em que se passa a versar acerca da questão de forma mais branda; por fim, a partir de 1995, quando já vigente a mencionada Súmula 331, as decisões de instâncias inferiores ratificam a posição do Tribunal Superior do Trabalho, responsabilizando de forma subsidiária o tomador de serviços.

Isto posto, vê-se que a Justiça do Trabalho passou, especialmente a partir de 1993, com a aprovação da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, de uma concepção restritiva do uso da categoria da terceirização para uma maior permissividade. A súmula passou a dispor, diferentemente do entendimento até então prevalecente (Enunciado 256), que não formaria vínculo empregatício com o tomador de serviços a contratação dos serviços de vigilância, de conservação e de limpeza, e “de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta”, conforme texto da referida súmula.

Diferenciam-se atividades-fim e atividades-meio – sendo a primeira a que abrange o objeto social da empresa, a atividade à qual é expressamente voltada –, permitindo a terceirização com relação às últimas.

Desse modo, foi-se além da permissão legal já existente, com relação aos serviços de vigilância e trabalho temporário, já previstos em legislação própria, estendendo a possibilidade de contratação por empresa interposta a todas as atividades não relacionadas com as atividades fins da empresa. GODINHO DELGADO aponta que são quatro as situações previstas em que a terceirização é considerada lícita: (a) situações empresariais que autorizem a contratação de trabalho temporário; (b) atividades de vigilância; (c) atividades de conservação e limpeza; (d) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador se serviços (2010, p. 423). Essas últimas, segundo o autor, envolvem “atividades não expressamente discriminadas, mas que se caracterizam pela circunstância unívoca de serem atividades que não se ajustam ao núcleo da atividades empresariais do tomador de serviços” (GODINHO DELGADO, 2010, p. 423-424).

Inexistente legislação que regule a questão, e sendo a súmula omissa quanto à caracterização de tais atividades, gerou-se um debate acerca de quais atividades seriam caracterizadas como não essenciais. A constante modificação da sociedade e das formas produtivas por certo dificultaria uma caracterização taxativa; no entanto, a ausência de um conceito que esclareça gera diversos debates, especialmente no âmbito jurisdicional.

Como mencionado por MARCELINO, a permissão condicionada ensejou uma alteração na própria concepção das empresas daquilo que é ou não essencial: o que antes era internalizado passa a ser visto como acessório, em clara construção do termo “atividade-meio” (2006, p. 97). Uma vez que apenas esta última é lícitamente repassada para outras empresas, conforme entendimento construído pelo Tribunal Superior do Trabalho, passa a haver intenso debate acerca do que se inclui e o que não se inclui nas atividades essenciais.

Observa o autor, em estudo acerca da terceirização na Honda, em que aponta que atividades essenciais ao funcionamento da produção passaram a ser consideradas “atividade-meio”, de modo que fossem lícitamente transferidas para empresas intermediárias:

O fenômeno da reestruturação produtiva trouxe consigo uma nova forma de classificação e organização da logística; uma forma que respondesse às necessidades impostas pela crise de acumulação e de dominação de capital. Assim, as atividades logísticas deixaram de ser compreendidas como integradas ao sistema produtivo, como parte da atividade total da empresa para a produção de carros e passaram a ser consideradas atividade-meio, acessórias; importantes, mas não atividades-fim, não no mesmo patamar que a montagem propriamente dita (MARCELINO, 2006, p. 97).

Ou seja, referida liberalização não resolve a questão, uma vez que, diante da omissão de critérios mais específicos, cria-se um impasse sobre quais atividades se enquadrariam como não essenciais, ou seja, passíveis de serem relegadas a terceiros.

É perceptível que o cenário jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho passou de restrição total, com a Súmula 256, à aceitação parcial da referida prática, estabelecendo certos limites, ainda que de forma tímida, à aplicação da categoria jurídica.

Essa alteração tem relação com o conjunto de modificações denominado pós-fordismo, cujas características foram mencionadas quando da verificação das alterações na forma de gestão empresarial. Cabe salientar sobre tal período:

Sob o significante algo plurívoco de *pós-fordismo* se acomoda um conjunto de modificações ocorridas no modo de legitimação do capitalismo contemporâneo da globalização da economia e da conversão da ideologia neoliberal em pensamento hegemônico, principalmente a partir dos últimos vinte anos do século XX (RAMOS FILHO, 2012-I, p. 271).

Nesse mesmo sentido, relatório de pesquisa desenvolvida pelo CESIT, em Campinas, apontou que:

No Brasil, a partir dos anos 1990, a economia e a atividade empresarial passaram por um processo significativo de desregulação. No seu bojo, houve enxugamento e desverticalização das estruturas organizacionais, com ênfase na terceirização que, cada vez mais, consolidou-se como uma das principais estratégias das empresas visando ao aumento da produtividade e da qualidade, à redução de custos e à maior competitividade no mercado interno e externo (BALTAR, 2009, p. 26).

Percebe-se que se trata de uma tendência de desregulamentação, evidenciada nos anos 1990, que permitiu a alteração do entendimento sumular. Não obstante mencionado o processo paradigma – que envolvia o MPT -, trata-se de uma postura advinda das mudanças ocorridas no próprio modo de gestão e de uma racionalidade econômica distinta.

Por outro lado, conquanto a alteração ocorrida com a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho tenha representado uma liberalização, frente ao entendimento anterior, consubstanciado no Enunciado 256 da mesma Corte, é possível concluir que se impôs uma limitação à possibilidade de terceirização dos serviços, uma vez que a súmula entende pela ilegalidade da subcontratação para realização das atividades-fim da empresa.

Segundo RAMOS FILHO, depois da promulgação da Constituição Federal de 1988 constata-se uma disputa hegemônica entre a doutrina fordista e a pós-fordista, o que ele denomina a quarta fase do Direito Capitalista do Trabalho (2012-I, p. 275). O autor chama a atenção para a mudança conjuntural vivenciada na América Latina, a partir da primeira década do século XXI, ocasião em que o entendimento é alterado da Súmula 256 para a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, em que se permite a terceirização de serviços. Ressalta o autor que a chegada ao poder de diversos governos de coalizões de partidos e movimentos sociais vinculados a postulados ligados à esquerda democrática, com a implantação de programas de distribuição de renda que produziram uma retomada do poder econômico e situação de quase pleno emprego caracterizam este período, segundo o autor (2012-II, p. 352).

Conforme dados oficiais, o crescimento do produto interno bruto (PIB), no Brasil, no quinquênio de 1998 a 2002 foi, em média, de 1,7%; de 2003 a 2007, 3,5%; e de 2008 a 2013, 4,7% (BRASIL, 2012, p. 11). Visualizou-se queda nos índices de pobreza em 52%: enquanto no ano 2001 o índice de pobreza chegava a 27,1%, o percentual caiu para 9,6% em 2013 (BRASIL, 2012, p. 40). É possível observar uma clara melhora nas condições econômicas no Séc. XXI, portanto. A realidade brasileira alterou-se, então, de “uma situação de constante exclusão social (...) a nova realidade de escassez de mão de obra” (BRASIL, 2012, p. 40).

Frente a essa realidade, o quadro jurisprudencial começa a apresentar alterações. RAMOS FILHO aponta dois fatores como representativos dessa

mudança paradigmática: (a) na Primeira Jornada de Direito Material e Processual, realizada em 2007, a Associação nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA) realizou discussões e aprovou proposições com elementos críticos em relação à flexibilização dos direitos trabalhistas e à terceirização (2012-II, p. 354). Apesar de tais decisões não serem vinculantes, indicam o pensamento majoritário dos juízes de trabalho representados pela entidade em questão; (b) no processo de revisão de jurisprudência, no âmbito do próprio TST, em 2011, diversas alterações foram realizadas no âmbito das Súmulas e Orientações Jurisprudenciais (OJ) do Tribunal, revisando entendimentos favoráveis à flexibilização dos direitos do trabalho, como o cancelamento da Súmula que entendia desnecessária a prévia fiscalização de ambientes insalubres para a possibilidade da prestação de jornada extraordinária; cancelamento da OJ que retirava do operador de telemarketing o direito à jornada reduzida; a determinação de necessária chancela sindical para estabelecimento do chamado “banco de horas” (RAMOS FILHO, 2012-II, p. 355).

Muito embora tenha sagrado vitoriosa a tese pela manutenção da Súmula 331, que permite a terceirização para a chamada atividade-meio, o autor afirma que “já está em andamento um processo de inexorável alteração na jurisprudência sumulada ao tempo em que o neoliberalismo era hegemônico” (RAMOS FILHO, 2012-II, p. 356).

De outro lado, existem proposições que visam à liberalização da utilização da categoria, mesmo nas atividades-fim das empresas, ou seja, no seu objeto primordial. Nesse âmbito, há diversas ações interpostas perante o Supremo Tribunal Federal com o intuito da declaração de inconstitucionalidade da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, no que limita a possibilidade de terceirização às atividades-meio, sob o argumento de que, sem uma lei que o regule, não incumbiria ao Poder Judiciário tal restrição.

Como se pretende estudar no segundo capítulo deste trabalho, houve a proposta de regulamentação legal da terceirização que estende sua utilização a todas as atividades empresariais, deixando de lado a distinção entre atividades-fim e atividades-meio, por meio do Projeto de Lei 4.330/2004.

No próximo tópico, far-se-á a pesquisa do papel do Supremo Tribunal Federal na regulamentação da terceirização no país. Vai-se expor o

posicionamento da Corte no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1864, por entender que se trata de decisão que demonstra o entendimento segundo o qual se baseia o Supremo Tribunal Federal. Ainda que não seja especificamente quanto à terceirização de serviços nos termos previstos na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a decisão aponta para uma concordância do Supremo Tribunal Federal quanto aos termos constantes em tal súmula. Também se buscará discorrer acerca de alguns processos em que se questiona a validade da regulamentação do TST quanto à terceirização, expondo os principais argumentos contrários à restrição feita pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Por fim, haverá a exposição da questão da terceirização no caso da telefonia, que está ora em tramitação perante o Supremo Tribunal Federal.

2.4.2. O papel do Supremo Tribunal Federal na regulamentação da terceirização

O Supremo Tribunal Federal é o órgão máximo do Poder Judiciário no país, sendo sua incumbência a palavra final sobre a adequação (ou não) de determinada norma ao sistema constitucional brasileiro. Sendo assim, havendo conflito sobre se determinada regulamentação está em desacordo com os preceitos da Constituição Federal, o Supremo Tribunal Federal resolve a questão, examinando o mérito desta.

Para entender o papel do Supremo Tribunal Federal na regulamentação da terceirização, pretende-se, inicialmente, dispor acerca da ADI 1864, que questionou a validade da lei que criou a Paraná Educação. Após, pretende-se expor alguns processos interpostos perante a Corte sem desfecho final, em que se discute diretamente a questão da terceirização de serviços.

Quanto à Paraná Educação, trata-se de instituição criada com a Lei Estadual 11.970/1997, sendo que, em sua redação original, foi dessa forma definido:

Art. 1º - Fica instituído o PARANÁ EDUCAÇÃO, pessoa jurídica de direito privado, sob a modalidade de serviço social autônomo, sem fins lucrativos, de interesse coletivo, com a finalidade de auxiliar na Gestão do Sistema Estadual de Educação, através da assistência

institucional , técnico-científica, administrativa e pedagógica, da aplicação de recursos orçamentários destinados pelo Governo do Estado, bem como da captação e gerenciamento de recursos de entes públicos e particulares nacionais e internacionais (PARANÁ, 1997).

Conforme tal legislação, os fins da Paraná Educação seriam: (a) gerir os recursos destinados à educação, de acordo com as diretrizes programáticas do governo do Estado; (b) prestar apoio técnico, administrativo-financeiro e pedagógico à Secretaria de Estado da Educação; (c) ser uma intermediária administrativo-financeira, de modo a compatibilizar as exigências das entidades financiadoras para o desenvolvimento educacional às necessidades do Sistema Estadual de Educação; (d) contribuir para a aplicação eficiente dos recursos públicos na área da educação; (e) administrar fundos especiais existentes ou futuros criados no âmbito do Sistema Estadual de Educação, na forma da legislação.

Segundo o artigo 3º da Lei Estadual 11.970/1997, “o PARANAEDUCAÇÃO tem por finalidade proporcionar à população padrões elevados de ensino e educação, competindo-lhe para seu eficaz desempenho” (PARANÁ, 1997).

A ADI 1864 foi proposta pelo Conselho Nacional de Trabalhadores em Educação (CNTE) e pelo Partido dos Trabalhadores (PT), que argumentaram que o ensino público do Estado passaria a ser administrado por pessoa jurídica de direito privado, quebrando o regime de direito público que deveria se submeter, segundo a Constituição Federal. Postulavam que “a Ação fosse analisada segundo o texto constitucional em vigor à época da edição da lei, sem considerar as modificações da reforma Administrativa” (STF, 12 abr. 2004, *online*). Alegavam, em suma, que se tratava da privatização do sistema educacional, em desconformidade com a previsão constitucional de que este é papel do Estado (artigos 205, 207, 208 e 209 da Constituição Federal).

O Supremo Tribunal Federal entendeu que o CNTE não era parte competente para promover uma ADI, excluindo-a da lide e continuando a ação tendo o PT como parte ativa. No mérito, julgou a ação parcialmente procedente, decidindo conforme a ementa que segue:

CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. EDUCAÇÃO. ENTIDADES DE COOPERAÇÃO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. LEI 11.970/1997 DO ESTADO DO PARANÁ. PARANAEDUCAÇÃO. SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO. POSSIBILIDADE. RECURSOS PÚBLICOS FINANCEIROS DESTINADOS À EDUCAÇÃO. GESTÃO EXCLUSIVA PELO ESTADO. AÇÃO DIRETA JULGADA PARCIALMENTE PROCEDENTE.

1. Na sessão plenária de 12 de abril de 2004, esta Corte, preliminarmente e por decisão unânime, não conheceu da ação relativamente à Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação–CNTE. Posterior alteração da jurisprudência da Corte acerca da legitimidade ativa da CNTE não altera o julgamento da preliminar já concluído. Preclusão. Legitimidade ativa do Partido dos Trabalhadores reconhecida.

2. O PARANAEDUCAÇÃO é entidade instituída com o fim de auxiliar na Gestão do Sistema Estadual de Educação, tendo como finalidades a prestação de apoio técnico, administrativo, financeiro e pedagógico, bem como o suprimento e aperfeiçoamento dos recursos humanos, administrativos e financeiros da Secretaria Estadual de Educação.

Como se vê, o PARANAEDUCAÇÃO tem atuação paralela à da Secretaria de Educação e com esta coopera, sendo mero auxiliar na execução da função pública – Educação.

3. A Constituição federal, no art. 37, XXI, determina a obrigatoriedade de obediência aos procedimentos licitatórios para a Administração Pública Direta e Indireta de qualquer um dos Poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. A mesma regra não existe para as entidades privadas que atuam em colaboração com a Administração Pública, como é o caso do PARANAEDUCAÇÃO.

4. A contratação de empregados regidos pela CLT não ofende a Constituição porque se trata de uma entidade de direito privado.

No entanto, ao permitir que os servidores públicos estaduais optem pelo regime celetista ao ingressarem no PARANEDUCAÇÃO, a norma viola o artigo 39 da Constituição, com a redação em vigor antes da EC 19/1998.

5. Por fim, ao atribuir a uma entidade de direito privado, de maneira ampla, sem restrições ou limitações, a gestão dos recursos financeiros do Estado destinados ao desenvolvimento da educação, possibilitando ainda que a entidade exerça a gerência das verbas públicas, externas ao seu patrimônio, legitimando-a a tomar decisões autônomas sobre sua aplicação, a norma incide em inconstitucionalidade.

De fato, somente é possível ao Estado o desempenho eficaz de seu papel no que toca à educação se estiver apto a determinar a forma de alocação dos recursos orçamentários de que dispõe para tal atividade. Esta competência é exclusiva do Estado, não podendo ser delegada a entidades de direito privado.

6. Ação direta de inconstitucionalidade julgada parcialmente procedente, para declarar a inconstitucionalidade do artigo 19, § 3º da lei 11.970/1997 do estado do Paraná, bem como para dar interpretação conforme à Constituição ao artigo 3º, I e ao artigo 11, incisos IV e VII do mesmo diploma legal, de sorte a entender-se que as normas de procedimentos e os critérios de utilização e repasse de recursos financeiros a serem geridos pelo PARANAEDUCAÇÃO podem ter como objeto, unicamente, a parcela dos recursos formal e especificamente alocados ao PARANAEDUCAÇÃO, não abrangendo, em nenhuma hipótese, a totalidade dos recursos públicos destinados à educação no Estado do Paraná (STF, 2004 – sem grifos no original).

Assim, a ação foi julgada procedente quanto à possibilidade de servidores estaduais terem o regime alterado para celetista²³, bem como quanto à atribuição irrestrita da gestão de recursos financeiros por parte da Paraná Educação.

Quanto à essência da ADI1864, entendeu-se que não se tratava de privatização, sendo possível, portanto, a criação de uma pessoa jurídica de direito privado para auxiliar na questão educacional. Nesse sentido, é de se frisar o item “2” da ementa citada, que previu que a entidade foi instituída para *auxiliar na Gestão do Sistema Estadual de Educação*, tendo sido instituída com a finalidade de *prestar apoio técnico, administrativo, financeiro e pedagógico*, portanto seria *mero auxiliar na execução da função pública*. Ou seja, o Supremo Tribunal Federal entendeu que, como as finalidades da Paraná Educação seriam auxiliares, seria possível a criação de uma outra entidade, fora do âmbito do Estado, que gerisse tais atividades.

É possível relacionar tal entendimento com aquele disposto pelo Tribunal Superior do Trabalho em sua Súmula 331. Ao entender possível relegar a terceiros atividades auxiliares, indica-se a tendência do Supremo Tribunal Federal a ratificar a possibilidade de terceirizar atividades-meio.

Com relação à Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, como mencionado no tópico antecedente, esta representou tanto uma liberalização da terceirização – uma vez que, diferentemente do entendimento anterior da Corte Trabalhista, permitiu que fossem terceirizadas atividades-meio –, como uma vedação – já que entende ilícita a externalização de atividades essenciais à empresa contratante.

Diversos recursos foram interpostos ao Supremo Tribunal Federal, intentando a declaração de inconstitucionalidade da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Dentre os recursos que se destacam, deve-se mencionar o Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 713211, “que teve repercussão geral reconhecida pelo Plenário Virtual do Supremo Tribunal Federal” (STF, 19 mai. 2014, *online*). Trata-se de ação civil pública interposta pelo Ministério Público do Trabalho em face da Celulose Nipo Brasileira S.A. (Cenibra), na qual o

²³ Celetista é aquele cujo regime jurídico é disposto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), enquanto estatutário é o servidor público, nos termos do artigo 37 da CLT.

parquet intentava, dentre outros pedidos, que fosse cessada a contratação por meio de terceirização para desenvolvimento de atividades fim da empresa. A Cenibra foi condenada em todas as instâncias pela justiça trabalhista, com base no entendimento constante na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (STF, 19 mai. 2014, *online*).

Inconformada, a empresa interpôs recurso extraordinário em face do Supremo Tribunal Federal, postulando a manifestação da Suprema Corte acerca da legalidade da terceirização de atividades-fim, aduzindo a inconstitucionalidade da restrição sumular.

A repercussão geral foi inserida no texto constitucional com a Emenda n.º 45 de 2004, nos seguintes termos: “no recurso extraordinário o recorrente deverá demonstrar a repercussão geral das questões constitucionais discutidas no caso, nos termos da lei (...)” (BRASIL, 1988, artigo 102 inciso III, § 3º). Segundo o Supremo Tribunal Federal, trata-se de uma ferramenta que possibilita a seleção dos recursos extraordinários que irá analisar, com base em critérios de relevância jurídica, política, social ou econômica.

Ao ser reconhecida a repercussão geral, o Supremo Tribunal Federal passará à análise do mérito do recurso, sendo que a decisão será aplicada pelas instâncias inferiores em casos idênticos.

No caso mencionado, o Supremo Tribunal Federal entendeu que a questão referente à restrição feita pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho merecia verificação, por deter referida repercussão geral. Não houve, até o momento, uma decisão de mérito acerca da questão; no entanto, ao conhecer o recurso pela constatação de repercussão geral, o Supremo Tribunal Federal sinaliza que se trata de questão que merece o debate jurídico, não sendo, portanto, pacífica para a Corte.

Nesse mesmo sentido, na propositura da ADPF 324, proposta pela Associação Brasileira do Agronegócio (ABAG), igualmente se pretendeu a declaração de inconstitucionalidade da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Alegou-se em tal ação, em suma, a inconstitucionalidade da restrição da terceirização por meio sumular (STF, 29 ago. 2014, *online*). Defendeu-se a impossibilidade de restrição, por meio infralegal, da livre iniciativa insculpida nos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição, baseando-se no princípio da legalidade, insculpido no art. 5º, II, da mesma Carta.

Postulou a suspensão do andamento “de qualquer processo em que se discuta a legalidade da terceirização, ou, em alguns casos, os efeitos das decisões já proferidas”; no mérito, requereu a ABAG “que se reconheça a inconstitucionalidade da interpretação vigente que veda a terceirização ‘sem legislação específica que a proíba’” (STF, 29 ago. 2014, *online*).

No caso, a decisão de ADPF detém efeitos *erga omnes e ultra partes*, ou seja: o desfecho de tal ação implicará em entendimento a ser aplicado de modo geral na sociedade.

Igualmente nesse caso, não houve desfecho pelo Supremo Tribunal Federal. No entanto, em ambos os casos, deve-se frisar, no entanto, que a depender do que a Corte entenda acerca do tema, é possível que a terceirização seja considerada lícita de modo mais abrangente, uma vez que pode restar autorizada inclusive para as atividades-fim, ou seja, aquelas que representam o principal objetivo da empresa.

Deve-se mencionar a questão da terceirização no âmbito das empresas de telefonia. Para tanto, necessário dispor que, após a Reforma Administrativa de 1994, que permitiu que os serviços de telefonia, dentre outros, passasse a não ser mais monopólio estatal, mas fossem desempenhados pela iniciativa privada por meio de concessão pública, foi editada a Lei 9.472/1997, que regulamenta a prestação de tais serviços. Conforme o artigo 94 de referida lei:

Art. 94. No cumprimento de seus deveres, a concessionária poderá, observadas as condições e limites estabelecidos pela Agência:

I - empregar, na execução dos serviços, equipamentos e infraestrutura que não lhe pertençam;

II - contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados.

§ 1º Em qualquer caso, a concessionária continuará sempre responsável perante a Agência e os usuários.

§ 2º Serão regidas pelo direito comum as relações da concessionária com os terceiros, que não terão direitos frente à Agência, observado o disposto no art. 117 desta Lei (BRASIL, 1997).

Ao prever a possibilidade de “contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes”, a lei iniciou um debate acerca do alcance e possibilidades da terceirização pelas empresas concessionárias. A tese de tais empresas foi que a legislação ampliou a possibilidade de terceirização de

atividades, permitindo inclusive com relação às atividades-fim, eis que inerentes ao seu objeto social.

Todavia, conquanto existentes decisões distintas, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento majoritário de que, por se tratar de atividade-fim, não haveria a possibilidade de terceirizar os serviços de *call center*. Nessa perspectiva:

RECURSO DE REVISTA - TERCEIRIZAÇÃO - ILICITUDE - EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES - PROMOTOR DEMERCHANDISING - VENDA DE PRODUTOS DA TOMADORA DOS SERVIÇOS - OFERTA DE LINHAS AOS CLIENTES DENTRO DE ESTABELECIMENTO COMERCIAL DA TOMADORA - CONTRATAÇÃO DE EMPRESA INTERPOSTA PARA EXECUÇÃO DE ATIVIDADE FIM NA TOMADORA - SÚMULA Nº 331, I, DO TST. O art. 94, II, da Lei nº 9.472/97 dispõe que a concessionária do serviço de telecomunicações poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço. Todavia, não houve autorização legislativa para a intermediação de mão de obra, com a contratação de empregados por empresa interposta. A contratação permitida é "com terceiros" e não "de terceiros". A atividade desenvolvida pelo reclamante, oferta de linhas telefônicas, tem natureza continuativa e se insere nas atividades fins da primeira-reclamada, pois necessária à consecução do próprio objeto social que envolve a disponibilização e comercialização dos serviços de telecomunicação. A contratação de mão de obra por empresa interposta é absolutamente ilegal, formando-se vínculo diretamente com o tomador dos serviços. Incide a Súmula nº 331, I, do TST. (Processo: RR - 1026-79.2010.5.04.0023 Data de Julgamento: 27/08/2014, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/08/2014).

Contudo, a situação não deixou de ensejar debates jurisprudenciais. Em meados de 2010, a VIVO S.A. interpôs a Reclamação 10.132 perante o STF, alegando, em suma, que o Tribunal Superior do Trabalho teria afastado a vigência do artigo 94, da Lei 9.472/1997, sem respeitar a reserva de plenário.

Sobre isso, cabe explicar que, segundo o artigo 97 da Constituição Federal, “somente pelo voto da maioria absoluta de seus membros ou dos membros do respectivo órgão especial poderão os tribunais declarar a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público” (BRASIL, 1988). Ou seja, para declarar determinada norma inconstitucional, é necessária a maioria absoluta dos membros de um tribunal, o que significa que não é possível, em decisão turmária, por exemplo, afastar a validade de determinada norma por entender que não é compatível com as disposições constitucionais. Nesse mesmo sentido prevê a Súmula Vinculante n.º 10, do Supremo Tribunal

Federal, que dispõe aplicável a cláusula de reserva de plenário à decisão do tribunal que “embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público, afasta sua incidência, no todo ou em parte”²⁴.

Nesta medida, na Reclamação 10.132, alegou a parte reclamada (VIVO S.A.) que o Tribunal Superior do Trabalho, ao afastar a incidência da referida norma havia descumprido o disposto no artigo 97 da Constituição e na Súmula Vinculante n.º 10 do Supremo Tribunal Federal, uma vez que não havia se pautado na maioria absoluta do tribunal.

A decisão foi publicada em maio de 2014, tendo sido de procedência. Destarte, o Supremo Tribunal Federal cassou a decisão exarada pelo Tribunal Superior do Trabalho, por desrespeito à reserva de plenário, determinando que outra decisão fosse proferida em seu lugar²⁵.

Desse modo, iniciou-se novamente o debate acerca da posição ora dominante nos tribunais trabalhistas, eis que deveria ser tomada por meio da maioria absoluta de seus membros.

No mesmo ano de publicação de tal decisão, a Telemar Norte S.A., inconformada com outra decisão do Tribunal Superior do Trabalho que declarou a ilicitude da terceirização de atividade-fim, com os mesmos fundamentos das decisões supracitadas, interpôs recurso extraordinário perante o Supremo Tribunal Federal, tendo havido reconhecimento de repercussão geral para o caso, nos seguintes termos:

CONSTITUCIONAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. CONCESSIONÁRIAS DE SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÕES. “TERCEIRIZAÇÃO”. OFENSA AO PRINCÍPIO DA RESERVA DE PLENÁRIO. NÃO-APLICAÇÃO DO ART. 94, II, DA LEI 9.472/97 PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. REPERCUSSÃO GERAL CONFIGURADA. 1. Possui repercussão geral a questão relativa à ofensa ou não ao princípio da reserva de plenário em razão da não-aplicação, pelo Tribunal Superior do Trabalho, a empresas de telecomunicações, do art. 94, II, da Lei 9.472/97, que permite, a concessionárias de serviço público a “terceirização” de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço. 2. Repercussão geral reconhecida²⁶.

²⁴ Disponível na página do Supremo Tribunal Federal, *Aplicação de Súmula no STF*. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1216>>, acesso em 05.09.2014.

²⁵ Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/call-center-vivo.pdf>>, acesso em 20.08.2014.

²⁶ Disponível em: <<http://stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4517937>>, acesso em 01.09.2014.

Como já mencionado, o reconhecimento da repercussão geral significa que haverá a discussão do tema perante o Supremo Tribunal Federal e a decisão terá efeitos *erga omnes*. Desse modo, esta decisão do STF poderá implicar na alteração do quadro ora vigente, caso haja o entendimento de licitude de terceirização de atividade-fim no caso das empresas de telefonia.

Não bastasse isso, nessa mesma ação em que se reconheceu a repercussão geral, o AIRE 791.932, determinou-se em setembro de 2014 o sobrestamento de todas as ações que discutam a validade da terceirização em atividades de *call center*. Ou seja, até que o Supremo Tribunal Federal decida a questão referente à possibilidade de terceirização no âmbito da telefonia, os processos que discutam tal tema estarão sobrestados, independentemente de qual instância estejam.

Extraí-se, dos termos expostos, que o posicionamento do Supremo Tribunal Federal legitimou, em um primeiro momento, os termos da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Nesse sentido, a decisão da ADI 1864, ainda que não trate da terceirização em sentido estrito, e sim da possibilidade de privatização de parcela das atividades supostamente de competência do Estado, legitimou a criação de uma entidade de direito privado precisamente por se tratar de atividades acessórias, ou seja, atividades-meio.

Por outro lado, a questão da legitimidade da Súmula 331 já mencionada, cuja repercussão geral foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal, bem como as discussões acerca da terceirização no caso da telefonia, permitem concluir que não existe uma posição pacífica nesta Corte quanto ao tema. Como visto, em ambos os casos não houve desfecho, ou seja, uma decisão final acerca do tema. No entanto, o próprio fato de tal discussão estar tomando essa proporção revela que se trata de uma questão problemática no país.

Pretendeu-se, no presente capítulo, fazer o estudo dos precedentes da terceirização no Brasil no âmbito da administração ou gestão empresarial; sob o prisma da racionalidade econômica; em termos legais; e, por fim, jurisprudenciais. Buscou-se estudar como a categoria da terceirização foi inserida na realidade brasileira, partindo-se destes quatro pontos de estudo.

Entende-se que a partir desses quatro marcos – administração, economia, legislação e jurisprudência –, pode-se traçar os antecedentes do

trabalho terceirizado. As alterações vivenciadas nessas quatro áreas de conhecimento representaram mudanças na forma de exploração da força de trabalho, tendo havido, nesse processo, a criação da categoria do trabalho terceirizado. Como visto, esta forma de prestação laboral se relaciona com mudanças propostas no âmbito de gestão empresarial, especialmente sob os ditames do toyotismo, ligando-se com uma visão distinta da economia, o que impacta o cenário jurídico, na busca por uma maior eficiência.

Diante disso, são perceptíveis alterações legais, dentre as quais se destacou a aprovação da Lei 6.019/1974, a lei do trabalho temporário. Entretanto, ausente uma regulação genérica, que abrangesse o trabalho terceirizado conforme presente na realidade brasileira, incumbiu ao Poder Judiciário abordar a questão, o que ocorreu, primeiramente, de forma restritiva, por meio do Enunciado 256 do Tribunal Superior do Trabalho, e posteriormente permitindo a terceirização de atividades-meio, nos termos da Súmula 331.

Buscou-se, neste capítulo, demonstrar como a terceirização se estabeleceu no país. No capítulo subsequente, pretende-se verificar a terceirização em números: quantos são os trabalhadores contratados por meio de empresa interposta; comparar com aqueles que são contratados diretamente pela empresa tomadora; tecer problematizações e críticas a esta forma de exploração laboral.

Ressalte-se que, atualmente, está em trâmite no Congresso Nacional o Projeto de Lei 4.330/2004, que pretende regulamentar a questão no Brasil. Assim, almeja-se o estudo deste projeto de lei, contextualizando historicamente seu trâmite e expondo seus principais termos, fazendo a comparação com o direito estrangeiro, especificamente da Argentina, Chile e Uruguai, uma vez que apresentam realidade similar à brasileira. Por fim, verificar os termos do projeto de lei em face da Constituição Federal e os princípios que regem o Direito do Trabalho.

No próximo tópico, propõe-se estudar como se dá o trabalho terceirizado no Brasil, examinando dados estatísticos quanto à realidade do empregado contratado por empresa interposta.

3. TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

A principal forma de fragmentação ou descentralização das relações trabalhistas é a terceirização, já mencionada em tópicos anteriores. Trata-se de categoria amplamente utilizada no Brasil, sendo, portanto, imprescindível sua caracterização e análise.

A terceirização das relações trabalhistas é definida e explicada por GODINHO DELGADO nos seguintes termos:

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. (...) O modo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral. Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história (2010, p. 414).

Sobre o tema, dispõe BARROS:

O fenômeno da terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa a sua atividade principal. Assim, a empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio. Por atividade-fim entenda-se aquela cujo objetivo a registra na classificação socioeconômica, destinado ao atendimento das necessidades socialmente sentidas (2009, p. 452).

Por fim, ALVES conceitua de tal forma a terceirização:

A terceirização aparece também como relação de emprego triangular, isto é, a locação de mão-de-obra por meio de empresa aluguel. Nesse caso, o contrato temporário é prestado por meio de empresa interposta (fornecedora de mão-de-obra, geralmente via agência de emprego), que seleciona e remunera trabalhadores com a finalidade de prestar serviços provisórios junto a empresas clientes. Por isso, estabelece uma relação triangular, em que o local de trabalho não tem relação direta com o empregador, mas com a agência de emprego (2014, s/n).

Dessa forma, a terceirização consiste em nova forma de prestação de trabalho, distinta da relação bilateral empregado-empregador. A empresa tomadora de serviços contrata outra empresa, prestadora de serviços, para que esta lhe forneça mão-de-obra. A empresa prestadora de serviços é responsável por dirigir e remunerar o trabalho prestado, incumbindo à contratante ou tomadora cumprir as obrigações contraídas com a outra pessoa jurídica envolvida na relação.

Nessa significação, é bastante esclarecedora a conceituação de terceirização de BASUALDO e MORALES:

(...) En términos genéricos, la tercerización se produce cuando una empresa establece un contrato con terceros y les confía el cumplimiento de actividades que pueden ser de apoyo o periféricas, simplemente descentralizadas en relación con la organización originaria, o incluso parte central de las tareas desempeñadas. Una vez celebrado el contrato, ya no son tercetos, sino que son partes de un contrato, pero siguen siendo terceros (o pretenden serlo) respecto del mundo de relaciones laborales de la empresa. En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo, estas relaciones se describen con la expresión ‘relaciones triangulares’, que hace referencia a la ejecución de obras y prestación de servicios, y al suministro de personal mediante contratos comerciales. Se considera a estas dos categorías como generadoras por excelencia de estas relaciones triangulares (2014, p. 12-13).

Este conceito ressalta a peculiaridade do uso de termo terceirização: não obstante exista uma relação contratual, o que retiraria o caráter de *terceiros* entre os envolvidos, o trabalhador permanece com tal caráter em face da empresa principal, que lhe toma a prestação de serviços.

Costuma-se classificar a terceirização em duas modalidades: *interna* e *externa*. A terceirização interna, ou *para dentro da empresa*, ou terceirização *de serviços*, consiste na situação em que a empresa tomadora de serviços “incorpora em seus quadros o trabalho de terceiros, vale dizer, empregados contratados pela empresa terceirizante” (DELGADO, 2003, p. 120). Nesse caso, a tomadora continua sendo responsável pela produção de bens e atividades, utilizando-se, no entanto, da mão-de-obra contratada por empresa interposta. Trata-se da hipótese regulada pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A segunda modalidade – terceirização *externa*, ou *de atividades* – configura-se em situação na qual ambas as empresas (tomadora e prestadora

de serviços) estabelecem uma relação de parceria, em que cada uma se especializa em determinado segmento e não há uma relação de subordinação entre elas (DELGADO, 2003, p. 120).

A diferença, como esclarece VIANA, não consiste tanto no local em que ocorre a prestação de serviços – se dentro ou fora da empresa contratante –, mas daquilo que se pretende obter com a prestação de serviços: enquanto na terceirização externa busca-se apenas o resultado final, o produto obtido, na terceirização interna é o próprio trabalho que interessa à contratante (2012, p. 201), como no caso da contratação de serviços de vigilância e limpeza, por exemplo.

ROSENBAUM e CASTELLO fazem a mesma diferenciação entre os tipos de terceirização, denominando-as, no entanto *externalización de operaciones* – quanto à terceirização de atividades ou externa – e *externalización de mano de obra* – com relação à terceirização interna, ou para dentro da empresa (2012, p. 40-41).

Buscar-se-á, no presente capítulo, analisar essa forma de prestação laboral no Brasil. Para tanto, parte-se dos conceitos ora declinados, estudando, portanto, a terceirização que consiste em transferir parte das atividades ou serviços a uma empresa externa. Isto posto, ao se referir aos termos *contratante* ou *tomadora de serviços*, pretende-se expor a empresa que é beneficiária da mão-de-obra; por sua vez, ao constar *contratada* ou *prestadora de serviços*, trata-se da empresa intermediadora da força de trabalho.

O estudo consistirá, primeiramente, em uma pesquisa do trabalho terceirizado no Brasil em números, expondo tanto a quantidade estimada de trabalhadores contratados por meio de empresas intermediadoras quanto – e principalmente – a condição de trabalho destes em comparação àqueles que são contratados diretamente pela empresa tomadora de serviços. Buscar-se-á fazer uma verificação crítica do trabalho terceirizado no país, evidenciando, inclusive, a questão da sindicalização do trabalhador terceirizado.

Depois, pretende-se fazer um estudo da terceirização, ou *outsourcing* ou *subcontratación*, em países vizinhos ao Brasil, com uma realidade socioeconômica similar, de modo a comparar a forma com que tal relação é disposta no sistema jurídico de cada país. Para tanto, optou-se por estudar a Argentina, o Uruguai e o Chile.

Finalmente, buscar-se-á fazer o estudo do Projeto de Lei 4.330/2004, aprovado na Câmara dos Deputados e em trâmite no Senado Federal. Inicialmente, haverá a exposição dos principais termos da legislação proposta. Em seguida, pretende-se verificar o contexto político em que ocorreu sua aprovação, uma vez que, após tramitar onze anos na Câmara dos Deputados sem alteração significativa, foi aprovado já no primeiro ano da legislatura 2015-2019. Por fim, far-se-á uma crítica jurídica ao referido projeto, especialmente com base em preceitos constitucionais e a proibição do retrocesso social.

3.1. Terceirização em números: análise da relação do trabalho terceirizado

Não obstante a ausência de norma regulamentadora da terceirização de forma generalizada, a categoria apresentou grande crescimento em números: dados atuais revelam que os trabalhadores terceirizados representam cerca de 20%²⁷ a 25%²⁸ dos empregados com carteira assinada no Brasil.

No presente tópico, pretende-se tecer uma investigação de como se dá o trabalho terceirizado no país, nas condições atuais. Como visto, mesmo que inexistente, até o presente momento, legislação prevendo tal forma de prestação laboral, uma parcela significativa dos empregados é contratada mediante empresa interposta, o que permite verificação das condições em que isso ocorre na realidade brasileira.

3.1.1. Condições do trabalhador terceirizado

Ao analisar as condições do trabalhador terceirizado, pretende-se, no presente tópico, fazer o estudo comparativo entre o empregado contratado de

²⁷ “O número de empregados terceirizados no Brasil chega a 10,5 milhões – o equivalente a 2,6% das ocupações terceirizadas do mundo. Os dados fazem parte de uma recente pesquisa setorial e foram divulgados pelo Sindeprestem e pela Asseritem (Associação Brasileira das Empresas de Serviços Terceirizáveis e de Trabalho Temporário). De acordo com o levantamento de 2010/2011, o total apresentado corresponde ainda a 23,9% dos empregados com carteira assinada do País – número atualmente estimado em 44 milhões de trabalhadores” (UOL, 12 out. 2011, *online*).

²⁸ Segundo dados da CUT/DIEESE, os trabalhadores terceirizados representavam 25,5% do total de trabalhadores em “setores tipicamente terceirizados” (2011, p. 06).

forma direta por determinada empresa e aquele que presta serviços por meio de empresa interposta. Para tanto, foram utilizados dados de pesquisas elaboradas por institutos de pesquisas, como IBGE e centrais sindicais. Ressalva-se que, ainda que alguns dados comparem a relação entre ambas as prestações de serviços no âmbito da mesma empresa (empregadora/ tomadora de serviços), em algumas situações existe uma análise ampla entre a maioria dos trabalhadores terceirizados e a maioria dos contratados, explicitando a realidade majoritária entre ambos.

Estima-se que mais de um quarto dos trabalhadores formalizados, isto é, com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social, sejam terceirizados, o que representa mais de doze milhões de trabalhadores (CUT; DIEESE, 2011, p. 13). Trata-se de uma parcela significativa da sociedade, não obstante inexistir uma previsão legal que regule a terceirização de forma geral. Com efeito, a legislação que regula a terceirização no Brasil é bastante escassa.

A primeira previsão legal da terceirização de serviços, ou seja, da utilização de empresa interposta para a contratação de serviços, é a *empreitada*, prevista nos artigos 455²⁹ da CLT (GODINHO DELGADO, 2010, p. 416). Trata-se de forma peculiar de subcontratação de mão de obra, de forma distinta da terceirização ora vigente, eis que prevista para o caso específico de realização de determinada obra³⁰. Há um capítulo no Novo Código Civil, de 2002, que regula a empreitada, em seu Capítulo VIII (artigos 610 e seguintes), prevendo desde o fornecimento de materiais, até a execução da obra, a possibilidade de suspensão, a responsabilidade civil (BRASIL, 2002).

No entanto, foi apenas no final da década de 1960 que a ordem jurídica passou a dispor acerca da nova categoria já classificada. O Decreto-Lei nº 200/1967, em seu artigo 10, previu que “a execução das atividades da

²⁹ Prevê o artigo 455 da CLT: “Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo”.

³⁰ Segundo DUQUE, “A empreitada é o contrato em que uma das partes se sujeita à execução de uma obra, mediante remuneração a ser paga pelo outro contratante, de acordo com as instruções recebidas e sem relação de subordinação” (DUQUE, s/d).

Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada” (BRASIL, 1967). A preconizada descentralização prevista em Decreto deveria ocorrer em três frentes: dentro dos quadros da Administração Federal; desta última para as demais unidades federadas; e, finalmente, da Administração Federal para a órbita privada, por meio de contratos e concessões (artigo 10, § 1º, alínea “c”).

Fixou o § 7º do referido artigo:

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução (BRASIL, 1967).

Dessa forma, passou-se a permitir a contratação indireta de pessoal para executar tarefas executivas que incumbiriam à Administração Pública. Previa-se como obrigação da Administração a fiscalização e controle das atividades, verificando-se a observância das normas e aplicação do dinheiro público.

Em meados da década de 1970, por sua vez, há a incorporação ao campo privado da categoria da terceirização, por meio da Lei n.º 6.019/1974, que cria a figura do trabalho temporário, como já visto no capítulo precedente.

Por fim, no ano de 1983, foi aprovada outra norma, a Lei n.º 7.102/1983, admitindo a intermediação por empresa interposta na contratação de pessoal para as atividades de vigilância no setor bancário. Na mesma lógica, tal legislação “passa a ser utilizada por empregadores, para a contratação de profissionais de segurança em outras atividades econômicas, em flagrante fraude trabalhista” (RAMOS FILHO, 2012, p. 266).

Portanto, as hipóteses em que a terceirização é regulada por legislação são bastante específicas: a empreitada, o trabalho temporário, a vigilância no setor bancário. No entanto, o número de trabalhadores terceirizados e os ramos de atuação revelam que há muito foram ultrapassadas as situações previstas, sendo que, como já mencionado, incumbiu à jurisprudência, por meio, especialmente, da Súmula 331 do TST, posicionar-se, mesmo que de forma sucinta.

Os principais ramos em que houve a terceirização de serviços são aqueles referentes ao apoio sócio-administrativo das empresas, como, por exemplo, “as áreas de alimentação, limpeza, manutenção de veículos, segurança e recursos humanos (recrutamento e seleção, pesquisa salarial, etc.)” (DELGADO, 2003, p. 123). Ademais, segundo pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), “69,7% das empresas industriais – de transformação, extrativas e construção civil – utilizam serviços terceirizados e 84% das companhias que terceirizam pretendem manter ou ampliar a utilização do recurso nos próximos anos” (PORTAL, 13 ago. 2014, *online*).

O aumento da terceirização representou, como expõe DELGADO, um aumento na concentração de renda, bem como no surgimento de pequenas e médias empresas voltadas a subcontratação de serviços (2003, p. 170):

Em 1985, as micro e pequenas empresas (de 1 a 99 empregados) correspondiam a 91,5% dos entes industriais brasileiros, garantindo 13,8% do faturamento do setor e 26,7% das contratações trabalhistas. Em 1999, correspondiam a 93,7% das indústrias do país, com faturamento de 15,2% do respectivo setor e 37,8% das contratações trabalhistas. Evidencia-se aí que apesar do significativo deslocamento do emprego e da produção das grandes para as micro e pequenas empresas, estas expandiram modestamente sua participação no faturamento total do setor. Evolução oposta ocorreu nas grandes empresas (com 500 ou mais empregados). Em 1985, representavam 1,1% do polo industrial do país, faturando 64,3% da receita do setor e 48,3% das contratações trabalhistas. Em 1999, representavam 1,1% das indústrias do país, 60,3% das receitas de todo o setor e 36,8% das contratações de mão-de-obra. As médias empresas não apresentaram mudanças significativas no período abordado, inclusive quanto ao número de empregados (de 25,1% em 1985, para 25,4%, em 1999) (2003, p. 116).

Ou seja, essa tendência adotada pelas grandes empresas, de relegar parte de sua produção a uma prestadora de serviços, transfere a empregabilidade a empresas de pequeno e médio porte. No ano de 2011, dados da IPEA demonstraram que as micros e pequenas empresas eram “99% do número de estabelecimentos formais existentes em 2011 e utilizaram 51,6% do total de pessoas ocupadas no mesmo ano” (IPEA, 2009, p. 70). A mesma pesquisa demonstra que tal ramo contribuiu com cerca de 39,7% da renda do trabalho (IPEA, 2009, p. 70).

KREIN e BIAVASCHI apontam a existência de disparidade entre a remuneração auferida por trabalhadores de grandes e pequenas empresas:

Na remuneração do trabalho, fica evidente o diferencial bastante substantivo no tocante à média, em SMs [salários mínimos], por tamanho de empresa. Apesar da evolução positiva do rendimento médio dos empregados nas MPEs [micro e pequenas empresas] (até nove empregados) entre 1995 e 2009, o valor dos salários, em média, corresponde à metade daquele praticado nas empresas com mais de 500 empregados (2012, p. 128).

Referida comparação não trata da questão específica da terceirização, mas da distinção entre empresas de grande e pequeno porte. No entanto, é evidente que, ao repassar serviços e atividades para empresas de menor porte, as grandes companhias, que empregam mais de 500 empregados, reduzem seus custos, grande parte, pela diminuição na remuneração percebida pelos empregados que realizarão tais funções. Ademais, como expôs DELGADO:

O deslocamento da produção e do emprego para micro e pequenos polos industriais não foi, também, acompanhado pela transferência do faturamento, que continuou e se concentrou nas grandes empresas, beneficiadas pela otimização de gastos e custos (2003, p. 116).

Ou seja, a terceirização faz com que grandes empresas repassem parte de sua produção a polos de menor porte, reduzindo custos, sem que isso, no entanto, represente uma divisão do faturamento.

Consoante pesquisa realizada pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), no mês de dezembro de 2014, acerca da diferença de remuneração entre o salário de setor tipicamente contratante para o setor tipicamente terceirizante, revelou-se que este último auferia remuneração 24,7% menor do que o primeiro (2014).

À conclusão similar chegou COUTINHO, que demonstra que a terceirização representa uma grande economia, por parte dos empregadores. No ramo bancário, ilustrativamente, o piso salarial de um terceirizado representava (em dados do ano de 2004) R\$ 555,00, enquanto o do bancário formalizado, R\$1.010,64; a jornada do trabalho do terceirizado representava em média 9h48min, enquanto havia a previsão legal de a do contratado ser 6h diárias; por fim, não havia o recebimento de diversas verbas garantidas por instrumentos coletivos, como auxílio-alimentação, adicional de participação de lucros e resultados, auxílio creche etc. (2011, p. 135). Segundo COUTINHO:

(...) os trabalhadores bancários terceirizados sequer usufruem dos direitos mínimos conquistados pelos colegas com emprego formal nas instituições financeiras. Aliás, o tratamento remuneratório distinto é ponto de destaque na diferença entre empregados e terceirizados, especialmente porque os superexplorados pelo sistema financeiro são tidos como sujeitos que não têm direito a receber as verbas previstas em convenções e acordos coletivos de trabalho dos bancários, a começar pelo salário profissional, incluindo, aí, parcelas como auxílio-alimentação, jornada reduzida, participação nos lucros e resultados, reajustes anuais, adicional majorado para horas extras, plano de saúde e outros benefícios sociais (2011, p. 132).

Nesse sentido, relevante mencionar que similarmente ANTUNES aponta que a terceirização trabalhista representou perda de direitos das categorias:

A pesquisa constatou, também, uma degradação dos direitos sociais do trabalho, que se ampliou em função da externalização e da terceirização da produção; direitos conquistados, como o descanso semanal remunerado, férias, o 13º salário, aposentadoria etc. tornaram-se mais facilmente burláveis (2006, p. 23).

Esses dados apresentam índices ainda mais alarmantes a depender das categorias de trabalhadores envolvidos: há pesquisas que demonstram que o terceirizado permanece cerca de “2,6 anos a menos no emprego, tem jornada semanal de três horas a mais e ganha 27% a menos” (CIAFFONE, s/d).

A relação de maior rotatividade entre os terceirizados é apontada por DELGADO, que relaciona o estudo feito por HARVEY quanto ao mercado de trabalho atual, apontando que este se divide em dois eixos: o grupo central das empresas, que “é seletivo e bastante diminuto, já que composto por empregados altamente qualificados, que gozam de maior segurança dentro da empresa, laboram em tempo integral, tendo maior possibilidade de angariar vantagens decorrentes de alterações do contrato de trabalho” (2003, p. 96); o segundo eixo, por sua vez, é composto pelo grupo periférico das empresas, abrangendo dois subgrupos, tanto os empregados em tempo integral, com habilidades disponíveis no mercado de trabalho, como, por exemplo, o setor financeiro, ou mesmo o setor rotineiro como o caso de secretárias, quanto os empregados contratados em tempo parcial, empregados casuais, temporários ou subcontratados, evidenciando que este último subgrupo apresenta a maior insegurança dentre os grupos de trabalhadores (DELGADO, 2006, p. 96). A autora aponta que tais trabalhadores, além de menos acesso a carreira, caracterizam-se por uma alta taxa de rotatividade (2006, p. 97).

Outro dado apontado pela CUT demonstra que os trabalhadores terceirizados desempenhavam jornadas superiores aos trabalhadores contratados de forma direta: enquanto um trabalhador em relação direta com o empregador era contratado para uma jornada de 40h, em média, ao terceirizado se impunham 43h semanais (2014, p. 14).

O fato de o trabalhador terceirizado ser contratado para desempenhar jornada superior pode significar tanto que a contratação ocorre já, em média, para prestação durante maior número de horas semanais, uma vez que o limite constitucional é de 44h³¹; também pode significar que se exige prestação de horas extras do trabalhador terceirizado acima do que se exige do trabalhador contratado. De todo modo, tal dado questiona a informação em geral propagada em defesa da terceirização quanto ao papel desta na redução dos índices de desemprego, já que, exigindo-se mais horas de trabalho, por certo se impede a criação de novo posto de trabalho. Nesse sentido, expõe FONSECA a relação entre a redução da carga horária de trabalho e a criação de novos empregos (2012, p. 136-137). Em raciocínio inverso, pode-se concluir que a prestação habitual de horas extras tem o efeito contrário, ou seja, impedindo a contratação de outrem para sua realização.

Outro dado preocupante dispõe acerca da relação do trabalho terceirizado com o aumento dos acidentes do trabalho. Segundo CIAFFONE, “a cada dez acidentes de trabalho, oito ocorrem entre terceirizados” (s/d). No caso da empresa Petrobrás, por exemplo, cite-se a seguinte tabela elaborada no dossiê apresentado pelo DIEESE (2003, p. 71):

Tabela 2 – Acidentes fatais – efetivos e terceirizados:

Acidentes fatais – Efetivos e Terceirizados da Cia Petroleira

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Efetivo	4	1	4	12	3	3	3	0
Terceirizados	22	27	14	18	18	11	14	13
Total	26	28	18	30	21	14	17	13

Fonte: Federação Única dos Petroleiros; Petrobras
Elaboração: DIEESE

³¹ Artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal.

Além disso, pesquisas apontam apenas que cerca de metade dos trabalhadores terceirizados contribuem para a previdência social (SENADO, 04 abr. 2012, *online*).

Os dados demonstram a perversidade dos efeitos da terceirização: no ano de 2005, 100% dos casos de acidentes de trabalho na empresa Petrobrás ocorreram com trabalhadores terceirizados. Alguns dos motivos elencados para tal ocorrência seriam: a baixa qualificação dos trabalhadores terceirizados; os elastecimentos mais frequentes na jornada de trabalho; a curta duração do contrato; e as menores remunerações (SENADO, 04 abr. 2012, *online*). Cabe ressaltar que a duração menor dos contratos de trabalho motiva a inexperiência dos terceirizados em cada posto de trabalho, o que contribui para a maior incidência de acidentes. A maneira com que ocorre a relação enseja as condições degradantes de tal forma de prestação quando comparada à contratação direta, portanto.

Não bastasse isso, estudo realizado pelo Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT) aponta que em “82% dos casos de trabalho análogo à escravidão encontrados em 20 anos de combate ao crime, os trabalhadores eram terceirizados” (OLIVEIRA, 2015, *online*). Ou seja, os casos mais frequentes de trabalhadores em situação análoga à escravidão, em que usualmente laboram em condições degradantes, com jornadas excessivas, ficando presos ao empregador em decorrência de dívidas (seja com o transporte até o local da prestação de serviços, ou pelos gastos com moradia e alimentação), envolvem, em sua maioria, a contratação por meio de empresa interposta. Conforme o SINAIT, a maioria dos casos constatados ocorreu nos setores da construção civil e confecção. A relação com a terceirização pode ser demonstrada pela ausência de fiscalização da empresa tomadora, aliada à ausência de requisitos rígidos para a formação da prestadora de serviços. A busca desenfreada pela redução de custos acaba resultando em empresas que fecham os olhos para as condições dos trabalhadores contratados em seu benefício, nada obstante se trate de uma condição análoga à escravidão.

É de se destacar que a terceirização atinge diferentemente homens e mulheres, sendo nítido um recorte de gênero que contribui para a divisão sexual do trabalho. Estudos demonstram que as mudanças operadas no modo

produtivo fazem um recorte de gênero: como observa FREITAS, toda a classe trabalhadora é atingida com as novas configurações da produção; porém, estas atingem de forma mais acentuadas o trabalho feminino, intensificando a desigualdade entre os sexos (2010, p. 12). ANTUNES ressalta que, em geral, o homem se atém às unidades que requerem capital intensivo, com máquinas avançadas, já o trabalho feminino é relegado com frequência a áreas mais “rotinizadas”, com maior necessidade de trabalho intensivo (2009, p. 106). Ou seja, às mulheres é destinada parcela produtiva em que se exige o esforço físico, por meio de atividades repetitivas, enquanto os homens, por sua vez, ocupam parte da produção em que as máquinas fazem tal trabalho.

A flexibilização do trabalho é a própria representação do advento (ou ao menos aumento massivo, com grande participação da classe média) do trabalho feminino, conforme disposto:

Nesse movimento de crise, reordenamento do mundo do trabalho e reestruturação produtiva, em oposição à rigidez da legislação trabalhista, desenvolve-se acentuadamente o emprego de um tipo de força de trabalho, caracterizada como flexível. Nesse caso (...), força de trabalho flexível não significa outra coisa que não seja a fundamental utilização do trabalho feminino contratado em tempo parcial (NETT; LUZ, 2011, p. 97).

Comparando fábricas de eletroeletrônicos³² na França e no Brasil, em meados de 1980, HIRATA percebe que, na fábrica brasileira, há muito maior concentração de mão-de-obra feminina em nível não-qualificado. Na fábrica de eletroeletrônicos estudada, 1% da mão de obra feminina era qualificada, e apenas 2% do total feminino encontravam-se na posição de mestre, supervisor e técnicos (HIRATA, 2002, p. 53). A autora demonstra algumas supostas justificativas, concedidas pelos próprios empregadores em entrevistas, acerca do emprego das mulheres no setor industrial da eletroeletrônica: estariam, em tais razões, características físicas (dedos e mãos mais finas que permitiriam um melhor tato); maior tolerância e habilidade para efetuar tarefas penosas para os homens; e maior velocidade do trabalho feminino (2002, p. 47). Ressalta a autora:

³² Trata-se de um ramo industrial que apresenta grande contingente de mão-de-obra feminina, daí a escolha da autora.

Os gerentes das fábricas não mencionaram que o aprendizado das mulheres baseava-se no trabalho doméstico para a família. Também não falavam sobre as várias formas de controle e de coerção a que as mulheres estavam sujeitas. Não mencionaram “submissão” ou “docilidade” das trabalhadoras. No entanto, vários estudos demonstraram que esses são fatores importantes no emprego das mulheres na indústria manufatureira (2002, p. 47).

A partir dos anos 1990, há uma mudança no perfil das mulheres que tinham um emprego fora do âmbito doméstico. Não é mais, como nos anos 1970 e 1980, apenas a mulher jovem, solteira, mas também as mais velhas, casadas e com filhos, muitas vezes chefes de família. Não há mais – ao menos não com tanta frequência – abandono do emprego pelo fato de ter filhos. De todo modo, a maior parte das mulheres se encontra em posições mais precárias nos postos de trabalho. São, em grande maioria, as responsáveis pelos trabalhos domésticos, tendo dupla jornada de trabalho:

A partir dos anos noventa houve a redução ou estagnação do emprego masculino, compensada pelo aumento do emprego feminino. No entanto, o grande paradoxo da globalização é que o incremento da participação feminina tem se traduzido na forma de empregos precários e vulneráveis. Longe de diminuir as desigualdades e alterar a divisão do trabalho doméstico, as novas oportunidades acarretam novos riscos para as trabalhadoras, a exemplo da deterioração de suas condições de saúde (ARAÚJO, 2002, p. 02).

Ou seja, continuam existindo os setores “tipicamente femininos”, que são, do mesmo modo, serviços precários, com menores salários e piores condições. Nessa tendência de reestruturação produtiva, vivencia-se grande processo de terceirização, no qual, numa lacuna legal, os trabalhadores não são contratados diretamente pela empresa na qual trabalham, que procuram fugir de responsabilização de encargos que as já parcas garantias trabalhistas obrigam. No caso, há uma empresa intermediadora, que disponibiliza o trabalhador à tomadora de serviços. Na prática, os trabalhadores sofrem com condições muito mais precárias, já que um terceirizado aufer um salário muito menor. Quanto à terceirização, ARAÚJO esclarece o seguinte:

As mulheres são encontradas em maior número principalmente nas empresas terceirizadas das pontas inferiores da cadeia produtiva, nas quais predominam o trabalho taylorizado, as piores condições de trabalho e vínculos empregatícios precários.

Nas grandes empresas, do setor industrial e mesmo do setor de serviços (como no serviço público por exemplo_ as atividades terceirizadas para pequenas, micro-empresas ou para o trabalho a domicílio são, geralmente, aquelas nas quais predominam as mulheres (2009, p. 02).

Isso não significa que a inserção feminina dá-se totalmente em categorias “inferiores” socialmente. As autoras mencionam duas principais “vertentes” sobre o tema: em uma delas, as mulheres passam a ocupar postos outrora totalmente masculinos, como chefias ou cargos bem remunerados, o que não é, porém, a realidade da maioria das mulheres; em outra, conforme demonstrado, ficam as mulheres com as posições inferiorizadas, “tipicamente femininas”.

Resultado dessa desigualdade estabelecida entre os sexos e dos interesses capitalistas, conforme exposto, de manter um exército de mão-de-obra mais barata (as mulheres) além de criar uma reserva que permita maior sujeição dos trabalhadores de modo geral, é que restou às mulheres a maior parte dos trabalhos precarizados.

Para ilustrar, FREITAS cita o seguinte: nos anos 1990, o desemprego atinge mais fortemente as mulheres; porém, nos anos 2000, período de maior estabilidade do mercado financeiro, foram os homens os maiores atingidos. Ou seja, diante de uma crise, como no Brasil recém-democrático, quando os índices inflacionários eram estrondosos, as mulheres, em situações mais precárias e inseguras, são as primeiras a perderem seus empregos. Conforme mencionou PENA, já em 1981, “o trabalho feminino desempenha funções de natureza idêntica ao do exército industrial de reserva, rebaixando o nível geral de salários e sendo ciclicamente absorvido” (1981, p. 68). Esses ciclos são claramente demonstrados em períodos críticos, quando a mão-de-obra feminina é a primeira – e principal – a ser dispensada.

Neste contexto, em que há uma flexibilização dos direitos trabalhistas, requer-se um tipo de trabalhador que se adapte a tais flexibilidades. Pode-se perceber que o perfil da mulher é considerado “ideal a esse tipo de trabalho”: ideais, portanto, para trabalhos terceirizados, como já mencionado, trabalhos a tempo parcial, em domicílio, entre outros.

Dessa forma, extrai-se que a entrada das mulheres no mercado de trabalho, ao invés de suprimir a desigualdade de gênero, acentua a divisão

sexual do trabalho. Ora, apesar de haver maior contingente de mão de obra feminino, o que significa que mais mulheres estão trabalhando, tomando as rédeas das próprias vidas, ainda assim tal é feito com dificuldades: sobre cargos inferiorizados, enfrentando tabus e rotulações hierárquicas que inferiorizam as mulheres.

Verifica-se que a condição mais precária dos postos de trabalho em que se inserem grande parte das mulheres é legitimada pelos pressupostos da divisão sexual do trabalho já expostos: o salário feminino é colocado como “complemento à renda familiar”; além disso, a flexibilidade do trabalho a tempo parcial tem respaldo social na medida em que, como às mulheres é relegado como principal atividade aquela realizada no âmbito do lar, seria, pelo menos a princípio, ideal que realizassem atividades que permitissem conciliar ambas as coisas³³. HIRATA ressalva que o trabalho feminino é preferido em execuções simples e repetitivas, o que é “considerado perfeitamente compatível com suas [das mulheres] múltiplas atividades na esfera familiar e doméstica” (2002, p. 43).

Além de terem condições bastante precárias, mais que as enfrentadas pelo proletariado masculino, a entrada de mulheres cria um maior contingente de trabalhadores sem trabalho, à espera, o chamado exército industrial de reserva. Ao subir esse número de trabalhadores desempregados, aumenta na mesma proporção a possibilidade de sujeição do proletariado como um todo – existindo a fácil substituição, cresce a pressão sobre aqueles que temem perder seus empregos, os quais acabam se sujeitando às condições a eles impostas.

Portanto, a precarização dos direitos trabalhistas, sendo a terceirização um dos principais pilares, atinge as mulheres de forma mais contundente³⁴.

Segundo RAMOS FILHO, passa a haver uma dualização entre contratados e terceirizados, o que pode apresentar diversos significados:

Pode significar a separação existente em boa parte das empresas pós-fordistas entre um núcleo de trabalhadores bem remunerados,

³³ Conforme expõem NETTO e LUZ: “A inserção feminina no mundo do trabalho aparece como um aspecto secundário no seu projeto de vida, como se possuísse um caráter extraordinário dada a impossibilidade de o homem ser centro dos proventos por algum motivo especial ou mesmo por sua ausência” (2011, s/p).

³⁴ Nesse mesmo sentido, concluiu Gabriela Neves DELGADO (2003, p. 126-128).

considerados essenciais para a continuidade do negócio, aos quais é assegurada uma série de vantagens e benefícios no sentido de tentar vinculá-los o maior tempo possível à empresa, segregando o resto dos empregados, geralmente mal remunerados, para o desenvolvimento de atividades rotineiras, repetitivas, sem necessidade de elevado grau de especialização, aos quais é assegurado apenas o mínimo garantido pelas normas aplicáveis, ou seja, pela lei e pelos contratos (2012, p. 284).

Destarte, a denominada *dualização laboral* serve concomitantemente a dois propósitos: a redução de custos pela contratação de empregados terceirizados com menores remunerações e condições laborais; e a cooptação dos contratados diretamente pela empresa, eis que, essenciais ao funcionamento do negócio e melhores remunerados em face dos colegas menos afortunados, devem dedicar mais tempo e disposição ao empregador.

Outra significação apontada pelo autor para a chamada *dualização salarial* seria a externalização de uma discriminação mais profunda na sociedade: menciona-se como, nos Estados Unidos da América, tal termo é associado “à prática empresarial de pagar salários inferiores aos negros e aos latinos, em comparação com os salários pagos aos brancos” (RAMOS FILHO, 2012, p. 285). No Japão, por sua vez, demonstra-se uma preferência por trabalhadores jovens do sexo masculino, sendo os postos menos remunerados destinados aos trabalhadores mais idosos e às mulheres, jovens ou maduras (RAMOS FILHO, 2012, p. 285).

Deve-se frisar, todavia, que mesmo os trabalhadores contratados diretamente pela empresa reestruturada não conservam os mesmos direitos:

Sob a justificativa da alegada necessidade de tornar cada vez mais competitivas as empresas e, conseqüentemente, mais flexíveis às variações de mercado, a literatura normativa da administração científica propugna por crescente redução nos custos de um modo geral, com um grande peso relativo para a redução dos custos salariais (RAMOS FILHO, 2012, p. 285).

Dessa forma, verifica-se uma precarização ampla dos direitos dos trabalhadores e das condições laborais. De todo modo, os dados apresentados apontam para uma condição ainda mais insatisfatória para os empregados contratados mediante empresa interposta.

Tais dados demonstram que a realidade dos trabalhadores terceirizados é, sob qualquer perspectiva, mais árdua do que aqueles que são diretamente

contratados pela empresa. Um dos motivos que se poderia apontar é que, relegadas a atividades mais mecânicas, são requisitados trabalhadores menos qualificados, com menor experiência. No entanto, tal explicação não se aplica, por exemplo, quando se comparam trabalhadores exercendo atividades similares, tal qual o caso da terceirização bancária, conforme dados demonstrados.

Outra explicação para tanto é a dificuldade de os trabalhadores terceirizados se unirem em sindicatos de modo a reivindicar melhores condições de trabalho, maior remuneração, dentre outras demandas trabalhistas. Buscar-se-á, no próximo tópico, analisar tal questão, apontando a problemática do movimento coletivo de trabalhadores terceirizados.

3.1.2. A questão da sindicalização do trabalhador terceirizado

O processo de reestruturação produtiva influenciou a questão da sindicalização dos trabalhadores. As alterações nas formas de prestação de serviços, aqui se verificando especificamente o caso da terceirização, modificaram a dinâmica do movimento sindical. Como já mencionado, a terceirização divide os trabalhadores em dois grupos, distanciando-os; além disso, no caso da terceirização de atividades, retira-se parte dos trabalhadores de dentro da estrutura da empresa para a qual prestam serviços, alterando a forma de identificação entre os empregados e a dinâmica de sindicalização.

Conforme exposto por KREIN:

Os sindicatos também sofreram um processo de fragilização, passando a ter menor capacidade de intervenção na regulação e nos rumos da sociedade. (...) Na era da globalização financeira, os sindicatos perdem força, dada a vigência de um contexto desfavorável, de mudança do perfil da classe trabalhadora e de uma crise de representação da instituição (2007, p. 10).

Um dos fatores mencionados pelo autor para o enfraquecimento sindical com a terceirização de serviços é a alta rotatividade dos trabalhadores terceirizados, já mencionada em tópico precedente. Nesse sentido:

[A alta rotatividade] cria obstáculos para a organização sindical e ação nos locais de trabalho e na categoria, pois, com a mudança constante de emprego, o trabalhador não desenvolve uma identidade coletiva, o que é fundamental para a participação sindical, mobilizações e greves (KREIN, 2007, p. 33).

Na mesma toada, VIANA afirma que “ao se fragmentar, a empresa também fragmenta o universo operário” (2004, p. 227). O autor menciona que existe uma *falta de integração* entre os trabalhadores contratados e os terceirizados (2004, p. 228). Afirma que a ausência de identificação do trabalhador terceirizado pode ocorrer por este não se sentir de fato pertencente a determinado local, já que, por não ser contratado pela tomadora de serviços, pode ser transferido para outra empresa sem nem sequer romper o vínculo com a prestadora. Ademais, a rotatividade e a divisão entre os trabalhadores dificultam a ação sindical:

Antes, os trabalhadores passavam toda uma vida na mesma categoria profissional, na mesma empresa ou pelo menos na mesma cidade e na mesma situação formal de empregados. Eram tão estáveis quanto os produtos, a empresa e até os valores da sociedade em que viviam. Por isso, era fácil encontrá-los e agregá-los.

Hoje, os trabalhadores - especialmente os terceirizados - vagam no espaço e no tempo. Vão e voltam, passando do emprego ao desemprego, ao subemprego e a um novo emprego, numa relação de permanente cortocircuito. É difícil identificá-los e reuni-los, pois o sindicato não tem a mesma plasticidade (VIANA, 2002, p. 228).

Para ANTUNES, as alterações no mundo do trabalho ocorridas a partir de 1970, que ensejam a reestruturação produtiva, têm diversas consequências, dentre as quais: (1) a diminuição do operariado manual ou fabril típico do fordismo; (2) o aumento acentuado das formas de subproletarização, ou seja, o trabalho temporário, terceirizado, subcontratado, por tempo parcial; (3) o aumento expressivo do trabalho feminino, especialmente focada nesse trabalho precarizado, com salários geralmente mais baixos; (4) expansão expressiva dos assalariados médios, principalmente no setor de serviços; (5) exclusão dos trabalhadores jovens e daqueles com mais de 45 anos; (6) intensificação e superexploração do trabalho, utilizando-se da mão-de-obra imigrante e infantil, em diversas partes do mundo; (7) processo de desemprego estrutural mundial, aliado à precarização do trabalho; (8) expansão do trabalho social combinado, no qual diversos trabalhadores no mundo participam do processo produtivo,

como é o caso de multinacionais que terceirizam o trabalho em diversos países, visando à redução dos custos da mão-de-obra (2009, p. 183). Concluiu o autor que “a classe trabalhadora fragmentou-se, heterogeneizou-se e complexificou-se ainda mais” (2009, p. 183).

Nesse contexto é que se verifica a crise do sindicalismo, na qual a terceirização exerce um papel significativo. Segundo o DIEESE, um dos objetivos da terceirização é, precisamente, “enfraquecer a organização dos trabalhadores, através da pulverização das atividades em diversas empresas de menor tamanho, o que dificulta a capacidade de mobilização e facilita o controle dos movimentos” (2005, p. 12).

ROSENBAUM e CASTELLO mencionam, igualmente, que a *debilidade sindical* está entre as causas para a externalização da mão de obra, aliado ao desemprego, à necessidade de redução de custos e à reestruturação produtiva (2012, p. 37) ao discorrer sobre a condição uruguaia. Indica-se, dessa forma, que não se trata de uma questão específica do Brasil, mas sim afeita à terceirização em si.

Seja pela dificuldade de reunião dos trabalhadores, diante da pulverização em empresas e setores terceirizados; pela ausência do sentimento de pertencimento decorrente da divisão dos trabalhadores entre terceirizados e contratados diretamente; ou pela dualização entre os trabalhadores em que se gera, inclusive, uma noção de rivalidade – entre aqueles que recebem mais e aqueles que, por seus empregos precários, representam uma ameaça constante da perda do emprego aos primeiros, a terceirização representa uma dificuldade na sindicalização dos trabalhadores.

Tal fato se torna mais grave quando levada em consideração a situação precária na qual os trabalhadores terceirizados se encontram, como exposto anteriormente. Sem uma representação sindical forte, perdem os terceirizados a força para negociar melhores condições, bem como organizar movimentos paredistas que permitam pressionar os empregadores.

No caso do Projeto de Lei 4.330/2004, que pretende regulamentar a terceirização no país e encontra-se, atualmente, tramitando no Senado Federal, após aprovação na Câmara dos Deputados – cujo estudo pormenorizado será realizado em tópico próprio –, há previsão acerca da questão sindical. Em seu artigo 8º, dispõe o referido projeto o seguinte:

Art. 8º Quando o contrato de prestação de serviços especializados a terceiros se der entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica, os empregados da contratada envolvidos no contrato serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da contratante, na forma do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 2004).

A proposta prevê que, no caso de a tomadora e a prestadora de serviços – ou, nos termos do texto, contratante e contratada – pertencerem à mesma categoria econômica, os empregados devem ser representados pelo sindicato representante da tomadora de serviços. É de se destacar que havia defesa, especialmente por parte de centrais sindicais, no sentido de estabelecer a representatividade por um sindicato apenas (o da tomadora, no caso, por ser a beneficiária do serviço prestado pelo trabalhador) sem tal restrição, de modo a organizar os trabalhadores de forma mais eficaz (SINTPQ, 14 abr. 2015, *online*).

Ao limitar tal hipótese às situações em que ambas as empresas pertençam à mesma categoria econômica, cria-se um impasse. É de se destacar que inúmeras situações não serão enquadradas no caso: as terceirizações de atividade-meio, por exemplo, não são abrangidas, de modo geral, uma vez que uma das empresas pretende o fornecimento de mão-de-obra especializada, enquanto a outra exerce atividade produtiva diferenciada, como é o caso de uma empresa que fornece trabalhadores de limpeza e uma indústria contratante de tais trabalhadores. Desta maneira, não há qualquer impacto nos efeitos negativos já mencionados anteriormente, referentes à situação atual, em que já se enfrentam problema na sindicalização de trabalhadores terceirizados que atuam em atividades-meio.

Com relação aos terceirizados que passem a exercer a atividade-fim da empresa, cuja regulamentação é pretendida pelo Projeto de Lei 4.330/2004, é possível a existência de dificuldade no estabelecimento da categoria econômica à qual a empresa é pertencente, o que implica em disputas na representatividade do referido trabalhador. Isso porque, no Brasil, prevalece a unicidade sindical, em que os trabalhadores ficam vinculados ao sindicato

representativo da categoria econômica exercente pela empresa³⁵. No caso, trabalhadores que sejam contratados mediante a interposição de empresa prestadora para exercer parte da linha de produção, por exemplo, seriam representados pelo mesmo sindicato dos empregados da tomadora de serviços. E quanto aos terceirizados que atuam em setores como logística ou transporte? E aqueles relacionados com atividades que, mesmo que essenciais à produção, por serem parcelas pequenas do todo, podem se distinguir da categoria econômica, como, por exemplo, empresa que venha a produzir pneus para uma montadora de veículos? Abre-se o debate acerca da representatividade dos trabalhadores, o que, caso haja conflito, será resolvido pelo Poder Judiciário, tendo-se em vista as regras que regem a relação da sindicalização no país (FOLHA, 16 jun. 2015, *online*).

Dessa forma, a previsão constante no Projeto de Lei 4.330/2004 não pacifica a questão problemática que é a sindicalização do trabalhador terceirizado. Além de, como visto, não resolver a questão dos trabalhadores que já são, hoje, contratados por meio de empresa interposta (cerca de ¼ do total de trabalhadores formais no Brasil), gera um impasse ao restringir a questão da mesma sindicalização dos trabalhadores contratados diretamente pela empresa.

Buscou-se, aqui, tecer em linhas gerais as condições dos trabalhadores terceirizados atualmente, no Brasil. Nessa perspectiva, expor a realidade do trabalhador contratado por meio de empresa interposta, em comparação àquele contratado diretamente pela empresa beneficiária de tal prestação de serviços, demonstrando como a terceirização representa, de fato, a precarização dos direitos trabalhistas. Ademais, buscou-se a elucidação da questão problemática da sindicalização dos terceirizados, o que é tanto causa (por dificultar uma mobilização de tais trabalhadores para reivindicar melhores condições) quanto consequência (em face do constante receio, entre os

³⁵ Nesse sentido, o artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal, prevê a unicidade sindical; ainda, o artigo 511, §§ 1º e 2º, da CLT, preveem que “a solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica” (BRASIL, 1988) e “a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional” (BRASIL, 1943).

trabalhadores, de aprofundarem o estado de precarização em que se encontram) das condições do trabalho terceirizado.

No próximo tópico, propõe-se discorrer acerca da terceirização em outros países, focando especialmente na legislação adotada, de modo a oferecer subsídios para a análise do projeto de lei em trâmite – cuja aprovação já foi realizada na Câmara dos Deputados –, o Projeto de Lei 4.330/2004.

3.2. Direito comparado e terceirização

No tópico que ora se apresenta, pretende-se analisar como se dá a regulação da terceirização em outros países, a fim de permitir uma comparação com a realidade brasileira, especialmente comparando com o Projeto de Lei 4.330/2004, que pretende regulamentar tal forma de prestação laboral. Para tanto, buscou-se fazer uma verificação de países da América Latina, cuja realidade é mais parecida com a brasileira, em face das condições socioeconômicas. Assim, verifica-se, aqui, a regulação da terceirização no Uruguai, na Argentina e no Chile.

3.2.1. Argentina

A *Ley de Contrato de Trabajo* (LCT) da **Argentina**, Lei 20.744, de 1976, regula as relações laborais de forma similar à CLT no Brasil, ou seja, trata-se de uma espécie de código trabalhista, na medida em que constam normas gerais acerca do contrato de trabalho em tal país. A terceirização de serviços e atividades está prevista, em tal título legal, principalmente nos artigos 29 a 31, bem como nos artigos 225 a 229, quanto à transferência de estabelecimentos. Tais normas foram alteradas, posteriormente, com a Lei 24.013 de 1991.

Originalmente, o artigo 29 da LCT prevê que “los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación”. Existe, portanto, uma ligação direta entre o trabalhador e a empresa beneficiária dos serviços por este prestado. Em continuação, prevê o artigo:

En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social (ARGENTINA, 1976).

Ou seja, no sistema argentino, o tomador de serviços é solidariamente responsável pelas verbas trabalhistas e previdenciárias decorrentes da relação laboral com o terceiro contratado.

Quanto à questão sindical, o artigo 29 BIS da LCT dispõe que o trabalhador terceirizado *“estará regido por la Convención Colectiva, será representado por el Sindicato y beneficiado por la Obra Social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria”* (ARGENTINA, 1976). Desse modo, a representação sindical do trabalhador terceirizado é feita pelo sindicato que representa a atividade beneficiada pelos seus serviços, ou seja, por aquele que representa os empregados contratados pela própria empresa tomadora. Como mencionado anteriormente neste trabalho, atualmente os trabalhadores terceirizados, no Brasil, são representados por sindicatos próprios, ligados à empresa prestadora de serviços - a empregadora que firma contrato diretamente com o trabalhador. Ademais, no Projeto de Lei 4.330/2004, o trabalhador terceirizado seria representado pelo mesmo sindicato apenas na hipótese em que ambas as empresas fossem da *mesma categoria econômica*.

Frise-se que o sistema argentino permite a terceirização ou subcontratação de todos os ramos desempenhados pela empresa, uma vez que prevê que podem ser serviços *“correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento”*, no artigo 30 da LCT.

Em 1998, foi promulgada na Argentina a Lei 25.013, que alterou em partes a regulação acerca do trabalho terceirizado ou subcontratação, especialmente em seu artigo 30, que já dispunha acerca da necessidade da fiscalização por parte dos beneficiários dos serviços prestados. Tal modificação fez com que referido artigo dispusesse algumas responsabilidades do contratante que, caso descumpridas, ensejariam a responsabilização solidária desta. Desse modo:

Los empresarios que deleguen actividades en contratistas y subcontratistas pueden liberarse de la responsabilidad solidaria prevista en el art. 30 de la LCT, acreditando que han cumplido los deberes de control antes mencionado, aún cuando el contratista o subcontratista sean insolventes (ROSENBAUM; CASTELLO, 2012, p. 70-71).

Há uma divisão na doutrina argentina acerca do alcance de tal alteração. ROSENBAUM e CASTELLO mencionam posicionamento no sentido de que o artigo 30 prevê uma *obligación de resultado*, ou seja, o mero descumprimento das obrigações por parte da empresa contratada com relação ao trabalhador ensejaria a responsabilização do contratante, uma vez que demonstraria a falta de diligência deste; tratar-se-ia, portanto, de uma responsabilidade objetiva (2012, p. 71). Segundo MAZA, esta é a posição dominante na jurisprudência do país (2009, p. 72).

No entanto, mencionam os mesmos autores posição distinta, de que se trataria de uma *obligación de medio*, sendo que, caso a empresa contratante agisse com diligência ao exigir o cumprimento da legislação trabalhista, estaria eximida de qualquer responsabilidade (ROSENBAUM; CASTELLO, 2012, p. 71). Citam, por fim, tese intermediária que sustenta que:

(...) la obligación del empresario principal no se detiene simplemente en el 'deber de exigir' a sus contratistas y subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social, sino que debe poner en movimiento los mecanismos previstos contractualmente destinados a rescindir el contrato celebrado, porque de lo contrario su conducta omisiva podría interpretarse como la asunción de los riesgos derivados del incumplimiento (2012, p. 71).

Destacam-se duas conclusões: a primeira é que a alteração legislativa ocorrida em 1998, não obstante tenha mitigado a responsabilização solidária atribuída à empresa tomadora de serviços, não deixou de a prever, mesmo que possa ser excluída no caso da comprovação de efetiva fiscalização. A segunda conclusão é que, a despeito de tal modificação, trata-se de uma responsabilização mais ampla do que a atualmente – e possivelmente futura – previsão no ordenamento jurídico brasileiro, em que a regra é a subsidiariedade.

Outro ponto relevante é que, no sistema argentino, não há uma responsabilização intermediária: ou esta é solidária, ou então a empresa principal não responde pelas verbas decorrentes da prestação laboral, uma vez que não consta, no texto legal, nada com respeito à responsabilidade subsidiária.

É de se ressaltar que o artigo 136 da LCT prevê a possibilidade de os trabalhadores terceirizados exigirem do “empregador principal” (ou seja, o tomador de serviços) que retenham os valores devidos pela empresa prestadora. É previsto que a empresa contratante poderá reter os pagamentos devidos à contratada, sendo que aqueles devidos à seguridade social independem, de todo modo, da exigência por parte dos trabalhadores. Neste caso, a empresa contratante deve depositar o devido no prazo de 15 dias após a retenção.

3.2.2. Uruguai

No **Uruguai**, o trabalho terceirizado teve sua regulação principalmente por meio das Leis 18.099 e 18.251. A primeira, Lei 18.099, foi promulgada em 2007, sendo que se tratou de um projeto do Poder Executivo, por meio do *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* (ROSENBAUM; CASTELLO, 2012, p. 95).

Referida legislação pretende a regulamentação do trabalho descentralizado ou terceirizado. Não existe uma limitação com relação às atividades-meio ou fim, ou seja, a terceirização é permitida em todas as atividades desempenhadas pela empresa.

Tal legislação prevê, em seu primeiro artigo³⁶, que o tomador de serviços é solidariamente responsável por todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes da relação de emprego, limitada ao período em que houve prestação de serviços em favor da contratante.

Como garantia aos trabalhadores, prevê o artigo.5º da Lei 18.099:

³⁶ “Artículo 1º - Todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra, será responsable solidario de las obligaciones laborales de éstos hacia los trabajadores contratados, así como del pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad provisional que corresponda, de la prima de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de las sanciones y recuperos que se adeuden al Banco de Seguros del Estado en relación a esos trabajadores.” (URUGUAI, 2007).

Artículo 5º.- Los trabajadores provistos por empresas suministradoras de empleo temporal no podrán recibir beneficios laborales inferiores a los establecidos por laudos de los consejos de salarios, convenios colectivos o decretos del Poder Ejecutivo para la categoría que desempeñen y que corresponda al giro de actividad de la empresa donde los mismos prestan sus servicios (URUGUAI, 2007).

Segundo ROSENBAUM e CASTELLO:

En el Proyecto se establecía que las empresas que contrataran, subcontrataran o utilizaran intermediarios para ejecutar trabajos o prestar servicios correspondientes a su giro o de carácter periférico, dentro o fuera de su ámbito, deberían exigir a los contratistas, subcontratistas o intermediarios el adecuado cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social, exhibiendo para ello las constancias de pago de remuneraciones, contribuciones de seguridad social y prima de accidentes de trabajo y enfermedad profesional (2012, p. 95).

No entanto, narram os autores que, no processo de aprovação do projeto, este enfrentou uma grande resistência do empresariado nacional, que criticava o fato de a lei tratar da mesma forma a terceirização legítima, firmada entre empresas independentes, e aquela fraudulenta, cujo fim é fugir da responsabilidade laboral (2012, p. 98). Além disso, críticos da lei afirmavam que a fiscalização imposta às empresas tomadoras era uma atribuição do Estado, por meio do Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Por fim, a principal discordância do empresariado consistia precisamente na responsabilidade solidária atribuída às empresas envolvidas (ROSENBAUM; CASTELLO, 2012, p. 99).

Sem que houvesse uma concordância por parte das centrais sindicais e em face do conflito existente na aprovação da referida legislação, o Poder Ejecutivo criou uma comissão tripartite, de caráter técnico, para propor modificações de alguns termos da Lei n.º 18.099, sendo enviado “*o proyecto de Ley modificativo y complementario de la Ley Nº 18.099 (...) en setiembre de 2007*” (ROSENBAUM; CASTELLO, 2012, p. 101). Trata-se, com efeito, da Lei 18.251, de dezembro de 2007, publicada em janeiro de 2008.

A Lei 18.251 fez modificações relevantes acerca da regulação da terceirização, apaziguando a classe empresarial, que via na legislação anterior um atentado contra a livre iniciativa e a possibilidade de terceirizar serviços e

atividades. Em primeiro lugar, resta evidente em tal lei a possibilidade da terceirização de quaisquer atividades empresariais, já que, ao definir *subcontratista*, prevê o artigo 1º, “A”, da referida lei:

A) (Subcontratista). Existe subcontratación cuando un empleador, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona física o jurídica, denominada patrono o empresa principal, cuando dichas obras o servicios se encuentren integrados en la organización de éstos o cuando formen **parte de la actividad normal o propia del establecimiento, principal o accesorio** (mantenimiento, limpieza, seguridad o vigilancia), ya sea que se cumplan dentro o fuera del mismo (sem destaques no original – URUGUAI, 2008).

Além disso, supracitada legislação prevê, no artigo 4º, que a empresa contratante tem o direito de ser informada sobre o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte da prestadora de serviços, por meio de declarações, certificados e planilhas de controle de trabalho, recibos ou convênios coletivos. Dispõe, em seu artigo 5º, que no caso de a empresa contratada não quitar suas obrigações trabalhistas ou referentes ao seguro contra acidentes de trabalho, a empresa contratante poderá reter as obrigações que tenha em favor da primeira, efetuando o pagamento direto ao trabalhador por meio de sub-rogação³⁷.

Estabelecida a mencionada obrigação para o contratante, o artigo 6º modificou a responsabilização atribuída na legislação anterior, o que, como visto, era o principal impasse para o empresariado do país. Nesse sentido:

Artículo 6º. (Responsabilidad del patrono o empresa principal).- Cuando el patrono o la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informado establecido en el artículo 4º de la presente ley, responderá subsidiariamente de las obligaciones referidas en el artículo 1º de la Ley N° 18.099, de 24 de enero de 2007, con la limitación temporal allí establecida y el alcance definido en el artículo 7º de la presente ley.

³⁷ “Artículo 5º. (Retención de los pagos).- Cuando el subcontratista, el intermediario o la empresa suministradora no acredite oportunamente el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales y del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la forma señalada, el patrono o empresario principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto correspondiente. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Quien ejerza dicha facultad estará obligado a pagar con ella al trabajador, a la entidad previsional acreedora y al Banco de Seguros del Estado. En todo caso, el patrono o empresario podrá pagar por subrogación al trabajador, a la entidad previsional acreedora o al Banco de Seguros del Estado” (URUGUAI, 2008).

Cuando no ejerza dicha facultad será solidariamente responsable del cumplimiento de estas obligaciones (URUGUAI, 2008).

Segundo o artigo 6º da Lei 18.251 uruguaia, se a contratante cumprir aquilo que foi previsto nos artigos precedentes, ou seja, fiscalizar diligentemente a empresa contratada, responderá de forma *subsidiária* pelas verbas previstas no artigo 1º da Lei 18.099 uruguaia. No entanto, caso não reste demonstrada efetiva fiscalização, a responsabilidade seria solidária.

Vê-se que a Lei 18.251, aprovada apenas alguns meses após a primeira regulamentação da terceirização, flexibilizou a responsabilização da empresa beneficiária do trabalho prestado. Não obstante tenha mantido a solidariedade entre as empresas envolvidas, permitiu que esta seja mitigada e aplicada a responsabilidade subsidiária, no caso de existência de fiscalização diligente por parte da contratante.

3.2.3. Chile

No caso do **Chile**, a questão é regulamentada pela Lei 20.123, sancionada em outubro de 2006, que regulamenta o trabalho em regime de subcontratação, o funcionamento das empresas de serviços temporários e o contrato de trabalho de serviços temporários. A norma legaliza a terceirização de serviços, prevendo que incumbe à empresa tomadora de mão de obra o dever de proteger todos os trabalhadores que laboram em seu favor, sejam contratados diretamente ou por meio de empresa interposta.

Conforme referida lei, a terceirização ou subcontratação depende da realização de contrato entre as empresas tomadora e prestadora de serviços, sendo excluídas as situações em que não se trate de obra ou serviço – como o caso de compra e venda, por exemplo –, ou obras ou serviços esporádicos. Não consta, na legislação, limitação de terceirização a certo tipo de atividade desenvolvida pela empresa, ou seja, não existe previsão de que haveria a possibilidade de terceirizar apenas atividades-meio. No entanto, o artigo 183-A prevê que a terceirização deve ocorrer entre empresas independentes, sendo que os serviços prestados não podem ser subordinados à empresa principal.

Desse modo, conclui-se que, caso constatada subordinação da empresa tomadora, a terceirização é ilícita³⁸.

Quanto à responsabilidade da empresa tomadora de serviços, o artigo 183-B da mencionada lei prevê o seguinte:

Artículo 183-B.- La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos. La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente. El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo. En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural (CHILE, 2006).

Desse modo, a empresa beneficiária da mão-de-obra terceirizada, ou tomadora de serviços, responde solidariamente pelas obrigações trabalhistas, durante o interregno no qual o trabalhador presta serviços em seu favor. A solidariedade é prevista, também, no caso de a empresa prestadora de serviços subcontratar serviços, naquilo que se denomina “quarteirização”, em que há uma dupla subcontratação.

ROSENBAUM e CASTELLO ressaltam que há entendimento no sentido de que tal responsabilidade seria atribuída apenas na situação da terceirização interna, ou seja, quando o trabalhador presta serviços dentro do espaço físico

³⁸ “Artículo 183-A.- Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica. Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478.” (CHILE, 2006).

da tomadora de serviços. Frisam, no entanto, posicionamento contrário, no sentido de que *“el uso de la preposición ‘en’ en la definición legal no puede interpretarse como exigencia de una circunstancia espacial para hacer aplicable el régimen de subcontratación laboral”* (2012, p. 69).

É de se salientar que o artigo 183-D da referida lei prevê que:

Artículo 183-D.- Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral (CHILE, 2006).

Desse modo, deixa de haver a responsabilização solidária no caso de a empresa tomadora cumprir o direito de informação, *“mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento”* (artigo 183-C). E, também, a retenção, caso constatado o descumprimento de alguma obrigação por parte da prestadora, situação em que a contratante pode reter o repasse de obrigações à empresa contratada, utilizando-se do valor retido para efetuar o pagamento dos trabalhadores.

Ou seja, apenas em situação que se comprove a fiscalização, por meio de informações e retenção das obrigações, por parte da tomadora de serviços, é que esta não responderia de forma solidária pelas obrigações trabalhistas. Observados tais deveres, a responsabilidade imposta é subsidiária.

A verificação da legislação acerca da terceirização em alguns países latino-americanos, cuja realidade é similar à brasileira, bem como o processo de formação histórica e do Estado moderno ter diversas características comuns, faz emergir duas constatações.

A primeira delas é que existe um atraso legislativo no Brasil com relação à regulamentação da terceirização. Como visto no primeiro capítulo deste trabalho, bem como reiterado ao longo do texto, não há, no país, uma lei que regule o trabalho terceirizado de forma ampla. Com base em determinadas normas, especialmente a que dispõe acerca do trabalho temporário, foi um entendimento jurisprudencial que permitiu que as empresas terceirizassem as atividades-meio, a Súmula 331 do TST, o que enseja diversos debates acerca

da possibilidade de tal previsão advir do Poder Judiciário. Em decorrência disso, não há um diploma normativo que disponha acerca dos cuidados que as empresas devem tomar, ou os requisitos para configuração da licitude da terceirização, senão a ausência de subordinação direta e, como visto, a restrição às atividades-meio. Não havendo uma norma nesse sentido, não há, por exemplo, os deveres da empresa tomadora; tampouco constam direitos dos trabalhadores terceirizados de exigir fiscalização ou possível retenção dos valores devidos no caso de verem descumpridos seus direitos trabalhistas. A única previsão de fiscalização é referente ao Poder Público, que, caso cumprido tal dever, mesmo que ausentes critérios objetivos de aferir os requisitos para tanto, exime-se de qualquer responsabilidade pelas verbas oriundas do contrato de trabalho.

A segunda constatação é que o sistema brasileiro de regulação da subcontratação ou terceirização é menos protetivo em comparação aos países vizinhos. Como visto, a Súmula 331 do TST prevê a *responsabilidade subsidiária* do tomador de serviços pelas verbas decorrentes da condenação referentes ao período de prestação laboral, excetuando-se o Poder Público, que, caso fiscalize o cumprimento do contrato de trabalho, não responde por tais verbas. Por sua vez, nos três países latino-americanos estudados vigora o sistema de responsabilização solidária, mitigada para a subsidiária no caso de demonstração de fiscalização, o que envolve, como já mencionado, inclusive a retenção dos valores devidos à contratada.

Uma vez analisada a legislação dos países vizinhos, faz-se essencial o estudo do Projeto de Lei 4.330/2004, que pretende regulamentar a questão. Assim, além da comparação com o sistema atualmente vigente no país, será possível comparar, com base nos dados já mencionados e no direito aplicável em outros países com realidade similar à brasileira, o tratamento dispensado à questão. Como se verá, o Projeto de Lei 4.330/2004 não altera a questão atinente à responsabilização das empresas, prevendo a que a empresa tomadora de serviços responda de forma subsidiária pelas verbas oriundas da prestação laboral, apontando, portanto, uma continuidade com a atual previsão acerca da questão. Do mesmo modo, não consta no projeto citado a possibilidade de retenção de pagamentos à prestadora de serviço. Essa e outras questões serão vistas no tópico precedente, que trata tanto da

verificação dos termos do projeto legal como de críticas jurídicas, políticas e econômicas à questão.

3.3. Análise e crítica do Projeto de Lei 4.330/2004

Trata-se o Projeto de Lei 4.330/2004 de proposição legislativa datada de 2004 para tratar do trabalho terceirizado, já que, como já mencionado, não existe lei que regule tal forma de prestação laboral na forma observada hoje na prática brasileira.

Aprovado na Câmara dos Deputados, o projeto de lei toma um papel relevante: caso convertido em lei, na hipótese de aprovação pelo Senado Federal, tratar-se-á da principal regulamentação do trabalho terceirizado no Brasil.

Diante disso, no presente tópico pretende-se verificar, primeiramente, o texto do projeto de lei, tanto em sua propositura quanto a redação final aprovada pela Câmara dos Deputados, atualmente sob a análise do Senado Federal. Além disso, pretende-se expor o contexto sociopolítico em que se deu a aprovação de tal projeto de lei, após mais de dez anos de tramitação. Por fim, e em face dos termos do projeto, buscar-se-á discorrer sobre o Direito Constitucional do Trabalho, analisando a questão da terceirização sob a égide da proibição do retrocesso social.

3.3.1. O Projeto de Lei 4.330/2004

Como visto, o projeto, que pretende regulamentar “o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes” (BRASIL, 2004), foi proposto por Sandro Mabel, deputado eleito pelo PL-GO, e apresenta justificativa nos seguintes termos:

No Brasil, a legislação foi verdadeiramente atropelada pela realidade. Ao tentar, de maneira míope, proteger os trabalhadores simplesmente ignorando a terceirização, conseguiu apenas deixar mais vulneráveis os brasileiros que trabalham sob essa modalidade de contratação.

As relações de trabalho na prestação de serviços a terceiros reclamam urgente intervenção legislativa, no sentido de definir as responsabilidades do tomador e do prestador de serviços e, assim, garantir os direitos dos trabalhadores (BRASIL, 2004).

Tal projeto de lei pretende regular o contrato de prestação de serviços, quando a contratação envolver uma empresa interposta. Em outras palavras, dispor em norma legal acerca da terceirização.

Já no seu início, o projeto de lei prevê que não existiria vínculo entre a empresa tomadora de serviços e os trabalhadores ou sócios vinculados à prestadora de serviços. Permite-se, em suma, a contratação por empresa interposta sem que haja vínculo empregatício com aquela que se beneficia do trabalho.

O artigo 3º da proposição legislativa traz alguns requisitos para a empresa prestadora de serviços. Prevê-se, além da regularidade (jurídica) do cadastro no CNPJ e registro na Junta Comercial, um capital social mínimo, que varia de dez mil reais para empresas com até dez trabalhadores terceirizados; a duzentos e cinquenta mil reais, para empresas com mais de cem empregados, valores bastante exíguos, em se considerando as verbas decorrentes da relação de trabalho.

O projeto de lei dispõe que “o contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante” (BRASIL, 2004), ou seja: legaliza-se a contratação por empresa interposta para *todas* as atividades exercidas pela empresa tomadora de serviços, incluindo-se aí as voltadas à atividade-fim, que oficialmente não são permitidas em sede jurisprudencial.

A proposta pretende, portanto, liberar a contratação, de forma geral, da relação trilateral de trabalho. Tal permissão ensejaria claramente uma perda de direitos dos trabalhadores. Permitir que a contratação ocorra nesses moldes, que, conforme demonstrado, representa condições de trabalho piores – o que não se limita apenas ao quesito salarial – seria retirar a própria segurança jurídica dos trabalhadores hoje contratados formal e diretamente pelas empresas. Com a opção legal de contratar mão-de-obra menos custosa e, portanto, mais lucrativa, os trabalhadores estariam todos assombrados pela perspectiva de piora nas condições laborais.

No ano de 2013, o projeto passou a ser discutido de forma mais intensa. Após nove anos da sua proposição no Congresso, as classes empresariais parecem ter visualizado força que permitiria conduzi-lo à aprovação e conversão em texto vigente. Em 04.09.2013, foi requerida *urgência* na tramitação do projeto de lei (BRASIL, 2004) e, no dia 18 do mesmo mês, tentou-se remeter a proposição diretamente para o plenário da Casa Legislativa, sem a aprovação pela Comissão de Constituição e Justiça (CCJ), que confere se o projeto está de acordo com a Constituição Federal (BRASIL, 2004).

A CUT passou a se mobilizar para o adiamento da votação e volta do projeto para análise da CCJ, na tentativa de impedir sua aprovação. Buscou-se adiar possível votação no plenário da Câmara dos Deputados, mobilizando a participação dos trabalhadores para a rejeição da norma proposta. Em 26.09.2013, decidiu-se pela remessa do projeto de lei para a CCJ (CUT, 02 out. 2013, *online*).

Após a ocorrência de tal situação, com a remessa do projeto à CCJ, não houve movimentação expressiva no ano de 2014. Acrescentou-se uma proposta de emenda ao texto legislativo, em que se evidenciava a ausência de responsabilidade do dono da obra particular, como é o caso, a título de ilustração, do cidadão ou de empresa não incorporadora que contrata uma empresa para construir ou reformar imóvel particular, além de haver propositura de andamento em conjunto com outros projetos que dispunham sobre terceirização de serviços.

Apesar de arquivado no início do ano de 2015, em decorrência do fim da legislatura anterior³⁹, já no começo do mês de fevereiro deste ano foi realizado

³⁹ Conforme artigo 105 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados: “Art. 105. Finda a legislatura, arquivar-se-ão todas as proposições que no seu decurso tenham sido submetidas à deliberação da Câmara e ainda se encontrem em tramitação, bem como as que abram crédito suplementar, com pareceres ou sem eles, salvo as: I – com pareceres favoráveis de todas as Comissões; II – já aprovadas em turno único, em primeiro ou segundo turno; III – que tenham tramitado pelo Senado, ou dele originárias; IV – de iniciativa popular; V – de iniciativa de outro Poder ou do Procurador-Geral da República. Parágrafo único. A proposição poderá ser desarquivada mediante requerimento do Autor, ou Autores, dentro dos primeiros cento e oitenta dias da primeira sessão legislativa ordinária da legislatura subsequente, retomando a tramitação desde o estágio em que se encontrava” (CÂMARA, 1989).

o requerimento 178/2015, tendo ocorrido, então, o desarquivamento no projeto de lei em 25.02.2015 (BRASIL, 2004).

Em 01.04.2015, a Deputada Bruna Furlan (PSDB-SP) postulou a inclusão na Ordem do Dia do Plenário do Projeto de Lei 4.330/2004 e seus respectivos apensos (BRASIL, 2004), tendo sido, em 07.04.2015, tal requerimento aprovado pelo Presidente da Câmara dos Deputados, Eduardo Cunha (Líder do PMDB), que postulou a urgência em sua tramitação.

Diante disso, houve reações da sociedade civil, que passou a protestar contra o protesto em dezoito estados do país (CARTA, 14 abr. 2015, *online*), sendo bastante significativos em cidades como São Paulo (CARTA, 15 abr. 2015-I, *online*) e Salvador (GLOBO, 29 abr. 2015, *online*). Além disso, houve manifestação de associações e entidades de classes de categorias ligadas à Justiça e ao Ministério Público do Trabalho (MPT-SC, 12 mai. 2015, *online*). Pode-se citar, por exemplo, manifestação contrária da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA), que se posicionou afirmando que “o PL 4.330/2004 tem benefícios imediatos para muitos empresários mas tem alto custo para toda a sociedade e prejuízo para os trabalhadores” (ABRAMO, 2015).

No entanto, no dia 08.04.2015, com as galerias fechadas para o acesso de cidadãos ou movimentos que pudessem protestar, a Câmara dos Deputados aprovou o texto principal do Projeto de Lei 4.330/2004, com a oposição do líder do PT, ao qual a Presidenta da República é filiada (FOLHA, 16 abr. 2015, *online*). Em tal ocasião, no entanto, não foram votados os destaques, marcados para a semana seguinte.

A votação, inicialmente marcada para o dia 15.04.2015, foi adiada em decorrência dos protestos realizados no país (CARTA, 15 abr. 2015-I, *online*), decorrentes da repercussão negativa das notícias quanto ao referido projeto e mobilização das centrais sindicais (CARTA, 15 abr. 2015-II, *online*). Em 22.04.2015, depois de diversas proposições e votações de emendas ao projeto, houve sua aprovação, por 230 a 203 votos (CÂMARA, 22 abr. 2015-I, *online*), com a rejeição da proposta dos opositores do projeto de restringir sua aplicação às atividades-fim das empresas (UOL, 22 abr. 2015, *online*).

É de se destacar que o texto aprovado prevê que terceirização é “a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de

suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta Lei” (BRASIL, 2004).

Há permissão, no projeto de lei, de subcontratação pela empresa contratada, ou seja, o que se denomina quarteirização do trabalho. Desse modo, o artigo 3º, § 2º, possibilita tal situação para parcela específica da execução do contrato, sendo que “somente poderá ocorrer quando se tratar de serviços técnicos especializados e mediante previsão no contrato original” (BRASIL, 2004). Prevê-se que, nesse caso, os sindicatos dos trabalhadores devem ser comunicados.

O texto aprovado pela Câmara dos Deputados foi distinto do inicialmente proposto. Dentre as emendas aprovadas na Casa Legislativa, algumas se destacam, como a disposição acerca da organização sindical. No caso, entendeu-se que entre empresas da mesma categoria econômica, os empregos da prestadora serão filiados ao mesmo sindicato da tomadora de serviços (CÂMARA, 22 abr. 2015-II, *online*)⁴⁰. É de se ressaltar que o § 3º do artigo 1º do Projeto de Lei 4.330/2004 prevê que “a contratada deverá ter objeto social único, compatível com o serviço contratado, sendo permitido mais de um objeto quando este se referir a atividades que recaiam na mesma área de especialização” (BRASIL, 2004). Desta forma, a alteração quanto à sindicalização, na prática, aplica-se aos trabalhadores que exercerem atividade-fim, hipótese em que a prestadora de serviços pode ter a mesma categoria econômica da contratante, sem que altere a grande maioria dos terceirizados de atividade-meio, como aqueles ligados à limpeza e manutenção, por exemplo⁴¹. Frise-se, no entanto, que referida emenda retirou a previsão anterior da necessidade de observância dos acordos e convenções

⁴⁰ O artigo 8º do Projeto de Lei 4.330/04 passa a prever que “Art. 8º Quando o contrato de prestação de serviços especializados a terceiros se der entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica, os empregados da contratada envolvidos no contrato serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da contratante, na forma do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943” (BRASIL, 2004).

⁴¹ Segundo notícia veiculada pela CUT, a proposta que restringe a mesma representatividade sindical apenas para ocasião em que as empresas tenham a mesma atividade econômica abre “a possibilidade de uma fragmentação da representação sindical dentro do ambiente de trabalho e diminuindo o poder dos trabalhadores”, sendo que a central sindical defende a sindicalização sempre pela tomadora de serviços, de forma irrestrita (CUT, 14 abr. 2015, *online*).

coletivas do trabalho, principais instrumentos de negociação dos sindicatos atualmente, nos termos do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal.

Outra alteração relevante foi quanto à responsabilidade da empresa contratante. O texto aprovado prevê que esta responde solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias (CÂMARA, 22 abr. 2015-III, *online*). Atualmente, como já visto, a Súmula 331, do TST, que regula a matéria, prevê a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços, exceto em caso de doença ou acidente do trabalho, caso em que a responsabilização já é solidária. A alteração permite que o trabalhador acione a empresa tomadora pela quitação de haveres trabalhistas ou previdenciários não recebidos durante a contratualidade, independente de demonstrar culpa ou dolo desta, ou mesmo de exaurir os bens da prestadora de serviços antes de executar os bens da contratante.

Foi inserido, no artigo 5º, texto que exige a prestação de garantia, por parte da empresa prestadora de serviços, no montante de 4% do valor do contrato, limitando-se à metade do valor referente a um mês do faturamento do contrato em que for prestada (BRASIL, 2004). Segundo o § 1º do mesmo artigo, a limitação poderia chegar a 130% do valor do faturamento mensal, no caso de “contratos nos quais o valor de mão de obra seja igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) do total” (BRASIL, 2004). Tal montante seria forma de assegurar (parte) da quitação de eventuais dívidas trabalhistas e previdenciárias por parte da contratada, uma vez que, conforme o artigo 10 do projeto aprovado, a liberação da garantia ocorreria somente mediante comprovação, por parte da contratada, da quitação das obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados que prestaram serviços à contratante (BRASIL, 2004). A garantia seria válida até 90 dias do término do contrato entre as empresas.

O artigo 12 previu a igualdade de condições entre empregados diretamente contratados e os terceirizados quanto à alimentação fornecida em refeitório no local de trabalho, direito à utilização de transporte, atendimento médico ou ambulatorial fornecido na empresa e treinamento adequado, a ser fornecido pela contratada, “quando a atividade o exigir” (BRASIL, 2004). Além disso, garantiram-se as mesmas condições sanitárias e de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Não houve menção quanto à questão salarial entre os contratados diretamente e os terceirizados, havendo apenas uma previsão, no artigo 14, de que, no caso de contratação sucessiva a tomadoras de serviços distintas, deveria haver a manutenção do salário e demais direitos percebidos pelo trabalhador anteriormente (BRASIL, 2004).

Por fim, ficou consignado no projeto aprovado que a empresa contratante faria a retenção de imposto de renda na fonte; contribuição social sobre o lucro líquido; contribuição para o Programa de Integração Social (PIS) e o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor (PASEP); e Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS)⁴². Ou seja, as verbas destinadas ao Estado foram asseguradas com maior proteção do que as pertencentes ao trabalhador, ainda que estas detenham caráter alimentar, uma vez que apenas um percentual reduzido foi determinado como garantia para o pagamento destas.

Em 27.04.2015, já aprovado, o projeto de lei foi encaminhado ao Senado Federal, estando até o presente momento sem desfecho na referida Casa Legislativa.

3.3.2. Contextualização histórica da proposição legislativa e do trâmite legal

A verificação da composição do Congresso Nacional a partir de 2002 é essencial de modo a investigar por que um projeto proposto em 2004, portanto durante a legislatura de 2002, ficou parado por mais de uma década para, no início da legislatura 2015-2019 ser aprovado em curto espaço de tempo.

Segue uma lista com a composição da Câmara dos Deputados a partir de 2002, legislatura em que o Projeto de Lei 4.330/2004 foi proposto, até as eleições de 2014, que proporcionou a composição que o aprovou:

Tabela 3 – Composição do Congresso Nacional 2004/2014:

⁴² Artigo 18 do Projeto de Lei 4.330/2004 (BRASIL, 2004).

<u>PARTIDO</u>	Eleitos em 2002	Eleitos em 2006	Eleitos em 2010	Eleitos em 2014
PT	91	83	88	69
PMDB	74	89	77	65
PFL/DEM*	84	65	43	21
PSDB	71	66	53	54
PDS/PPR/PPB/PP	49	41	44	38
PL/PRONA/PR**	28	25	40	34
PTB	26	22	22	25
PSB	22	27	34	34
PRB	--	1	8	21
PDT	21	24	27	20
PPS	15	22	12	10
PCdoB	12	13	15	10
SD	--	--	--	15
PV	5	13	14	8
PROS	--	--	--	11
PSC	1	9	17	13
PSD	4	--	--	36
PSOL	--	3	3	5
Outros***	10	10	16	24

Fonte: UOL Eleições (disponível em: <<http://eleicoes.uol.com.br/2010/raio-x/deputados-federais-eleitos/composicao-congresso/>> e <<http://eleicoes.uol.com.br/2014/raio-x/1-turno/congresso#cam>> ara-dos-deputados/eleitos>) e DIAP (<http://www.diap.org.br/index.php?option=com_jdownloads&Itemid=513&view=finish&cid=2883&catid=41>, p. 39), acesso em 30.09.2015.

Elaboração própria.

* O DEM surgiu após uma reformulação do PFL, em 2007, após a perda de diversas cadeiras no Congresso Nacional.

** O PRONA, que elegeu dois deputados em 2006, por força da cláusula de barreira se juntou ao PL para criar o PR.

*** Dentre os partidos incluídos em "Outros", cuja representatividade é consideravelmente maior em 2014, citam-se: PMN (3 parlamentares); PTdoB (1); PRP (3); PEN (2); PTC (2); PHC (5); PRTB (1); PSDC (2); PTN (4); e PSL (1).

Ressalte-se que, durante as eleições realizadas em 2014, que culminaram com a reeleição da Presidenta Dilma Rousseff, do PT, a coligação da base governista reuniu os seguintes partidos: PT, PMDB, PSD, PP, PR, PROS, PDT, PCdoB e PRB.

Conforme a tabela acima, inobstante o PT tenha perdido representatividade em tais eleições, passando de 91 a 69 deputados eleitos – uma perda de cerca de 25% no número de cadeiras –, a coligação partidária que apoiou a reeleição da Presidenta representa a maioria na Casa Legislativa.

Com efeito, a soma dos parlamentares dos partidos relacionados totaliza 59% da Câmara dos Deputados.

É de se ressaltar, no entanto, que este Congresso Nacional, advindo das últimas eleições de 2014, foi considerado “o mais conservador desde a Ditadura Militar” (ESTADÃO, 06 out. 2014, *online*), em face do “aumento de militares, religiosos, ruralistas e outros segmentos mais relacionados com o conservadorismo”. Segundo o DIAP, o conservadorismo se revela em três dimensões: “na redução da bancada sindical, no aumento da bancada empresarial e na resistência aos programas sociais, como as políticas afirmativas de cotas e o programa Bolsa Família” (DIAP, 2014, p. 15). Citou-se a ausência da reeleição de parlamentares que ocupavam a Secretaria da Mulher (Iriny Lopes – PT-ES), o Ministério da Igualdade Racial (Edson dos Santos – PT-RJ), a Secretaria dos Direitos Humanos (Nilmário Miranda – PT-MG), dentre outros, bem como a eleição de mais de cem deputados ligados a bancadas conservadoras, como a bancada evangélica e a de segurança. Com relação a ambas, passou-se a utilizar, na mídia, o termo “Bancada BBB”, referindo-se aos termos “boi”, “bala” e “Bíblia”, em alusão às bancadas ruralista, de segurança e evangélica (CARTA, 14 abr. 2015, *online*).

É de se apontar o crescimento do PRB, que tem forte ligação com a bancada evangélica (TERRA, 20 set. 2012, *online*). Percebe-se que, na última legislatura, os partidos que detêm o maior número de parlamentares eleitos tiveram, em geral, uma diminuição em seus quadros, sendo que sua representatividade passou para legendas até então inexpressivas ou inexistentes, como o SD, legenda que surgiu em setembro de 2013; ou o PSD, que passou a concorrer nas eleições de 2012, dissidente de partidos como o PSDB, DEM, PP, entre outros (R7, 11 mar. 2011, *online*). Esta foi a constatação do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP) em relação ao congresso eleito em 2014:

O Congresso eleito em 2014, renovado em 46,59% na Câmara e em 81,48% em relação às vagas em disputa no Senado, é pulverizado partidariamente, liberal economicamente, conservador socialmente, atrasado do ponto de vista dos direitos humanos e temerário em questões ambientais (DIAP, 2014, p. 13).

Dos 387 parlamentares da Câmara dos Deputados que concorreram à reeleição, 287 obtiveram sucesso, o que demonstra manutenção de 53,41% do total de 513 deputados no poder, tendo a renovação dos parlamentares totalizado 46,59% (DIAP, 2014, p. 14). Ainda que soe como uma renovação, os estudos do DIAP revelaram que ocorreu, na prática, “uma circulação ou mudança de postos no poder, com a chegada ao Congresso de agentes públicos que já exerceram cargos em outras esferas” (2014, p. 14), citando tanto o Poder Executivo (como ex-governadores, ex-prefeitos, ex-secretários) ou no Legislativo (ex-deputados-estaduais, ex-senadores, ex-vereadores). Menciona o estudo que, dos poucos que realmente são novos no exercício de um cargo eletivo, trata-se, em sua maioria, de pessoais com maior visibilidade na mídia ou celebridades; pessoas com alto poder aquisitivo; religiosos, especialmente evangélicos; e membros da Polícia ou apresentadores de programas policiais (DIAP, 2014, p. 14).

Destacou-se que o número de parlamentares ligados a causas sociais diminuiu drasticamente, não tendo sido reeleitos para a legislatura de 2015-2018; o DIAP constatou que “a proporção da frente sindical também foi reduzida quase à metade: de 83 para 46 parlamentares” (2014, p. 14).

Dentre os motivos mencionados para a eleição de um congresso conservador, o DIAP cita:

De um lado o ambiente político que se vive no País, de profunda descrença nas instituições, com frequentes campanhas de desqualificação dos agentes públicos, que deixam a impressão de completa degradação moral, e, de outro, a falta de resposta do governo e de estratégia dos partidos responsabilizados por esse quadro, além dos custos de campanha”.

(...)

Sobre os custos da campanha, além do preço exorbitante – a ponto de uma campanha para deputado não sair por menos de R\$ 2 milhões, e a de senador, por menos de R\$ 5 milhões – os partidos de um modo geral, inclusive os de esquerda, não deram o devido espaço aos candidatos oriundos de movimentos sociais, priorizando nomes com acesso a financiadores privados ou integrantes da máquina pública (2014, p. 15).

Ademais, um dos motivos citados é a perda de base do governo da Presidenta Dilma Rousseff, com uma polarização crescente nos discursos políticos. Como mencionado, a coligação de partidos que apoiou a reeleição da Presidenta representa a maioria, no entanto, a garantia do apoio político na

aprovação de projetos e pautas propostas pelo governo depende da manutenção de tal apoio, o que envolve diversos fatores, principalmente uma política de concessões. Conforme avaliação feita pelo DIAP, o pleito de 2014 caracterizou-se pela divisão entre *o ódio e o medo*:

O ódio ao PT, provocado pela oposição e pela mídia, que associaram o partido à suposta degradação ético-moral do País. E o medo, espalhado por quem perdeu direitos no governo FHC e pela militância petista, de que a política neoliberal do PSDB voltaria (2014, p. 09).

É de se ressaltar que o desempenho do governo Dilma já começou a apresentar quedas em sua popularidade desde junho de 2013, ocasião em que diversos protestos foram realizados ao longo do país, inicialmente diante do preço do transporte público em São Paulo (GLOBO, 11 jun. 2013, *online*), alastrando-se a críticas contra a realização da Copa do Mundo no país e ao governo federal. Segundo pesquisa do instituto Datafolha, a popularidade da Presidenta da República, na ocasião, caiu 27 pontos percentuais em apenas três semanas (DATAFOLHA, 29 jun. 2013, *online*). Desta forma, enquanto na primeira semana de junho de 2013, 57% dos brasileiros entendessem o governo como ótimo ou bom (sendo que, em março de 2013, tal índice chegou a 65%), no final do mesmo mês o índice já correspondia a 30% (FOLHA, 15 jun. 2013, *online*). Dados similares foram apresentados pelo instituto Ibope (GLOBO, 25 jul. 2013, *online*).

É de se ressaltar que, conforme mencionado na exposição da tramitação do projeto de lei, foi precisamente em 2013, a partir do mês de setembro, que foi requerida a urgência na tramitação de referido projeto, com a tentativa inclusive de remessa da proposta diretamente para o plenário da Casa Legislativa. Nesta medida, a desaprovação do governo federal e a instabilidade daí decorrente parecem ter uma intrínseca relação com o andamento do Projeto de Lei 4.330/2004.

Ainda que a Presidenta da República tenha conseguido alcançar a reeleição, no pleito de 2014, isto ocorreu em uma margem apertada de votos: para o segundo colocado, Aécio Neves, do PSDB. Mesmo após o segundo turno da eleição, continuaram havendo manifestações populares de insatisfação com o governo petista. Após escândalos de corrupção ligados a

uma das maiores empresas estatais do país, a Petrobrás, aliado a uma forte campanha da oposição no sentido de responsabilização do governo federal, em fevereiro de 2015, ou seja, no segundo mês do início do mandato, segundo dados da Datafolha, quase metade dos entrevistados (44%) avaliou o governo como “ruim ou péssimo” (DATAFOLHA, 15 fev. 2015, *online*).

Ademais, a instabilidade política não se resume a manifestações populares contra o governo federal. A presidência da Câmara dos Deputados foi decidida no final de janeiro de 2014, ocasião em que concorreram ao cargo Arlindo Chinaglia (PT-RS), apoiado pela Presidência da República; Júlio Delgado (PSB-MG); e Chico Alencar (PSOL-RJ); e o vencedor, Eduardo Cunha (PMDB-RJ). Ao ser eleito, Cunha manifestou independência do governo federal, destacando que não significaria, no entanto, oposição (GLOBO, 01 fev. 2015, *online*).

No entanto, após ser relacionado com esquemas de corrupção ligados com a Petrobrás, Cunha anunciou uma ruptura pessoal com o governo federal (UOL, 17 jul. 2015, *online*), por entender que os petistas incentivavam investigação contra si na denominada “Operação Lava Jato”. O partido ao qual Cunha é filiado, o PMDB, no entanto, esclareceu em nota que não se tratava de uma posição partidária. É de se ressaltar que o vice-Presidente da República eleito, Michel Temer, é filiado ao PMDB, o que revela especialmente que o posicionamento para ruptura demonstraria uma quebra em acordos feitos antes das eleições, em que Temer e Rousseff passaram a compor a mesma chapa; em caso de *impeachment* ou renúncia de Rousseff, Temer é o primeiro na linha sucessória.

O clima de instabilidade fez com que diversas proposições do governo federal fossem questionadas no âmbito do Poder Legislativo, como é o caso do ajuste fiscal proposto pela Presidenta para conter efeitos da crise econômica que atingiu o país. Além disso, o clima instável influenciou a flutuação do câmbio internacional, tendo o dólar atingido o valor nominal mais alto desde a criação do Plano Real (GLOBO, 22 set. 2015, *online*). Aliando tal flutuação econômica, que interfere na alta de preços de produtos importados e afins, à tomada de medidas restritivas por parte do governo federal, o chamado “ajuste fiscal”, bem como com forte propaganda negativa por parte da oposição e parte

da mídia, o governo federal passou a encarar uma posição cada vez mais difícil no cenário político.

Nesse contexto, o PMDB, defendendo uma reforma administrativa antes da implementação do ajuste fiscal, condicionou o apoio às medidas desde que houvesse redução de ministérios. Em face de tal posição, a Presidenta Rousseff anunciou diversas concessões de cargos e posições ao PMDB (GLOBO, 29 set. 2015, *online*). Mesmo que haja negativa oficial de tal “troca de favores”, após o anúncio de tais providências, houve aprovação de medidas relacionadas ao ajuste fiscal, no caso, especificamente aquela que tornava o acesso a benefícios trabalhistas como o seguro-desemprego mais rígido (GLOBO, 08 mai. 2015, *online*).

Nesse cenário de instabilidade é que se deu a aprovação do Projeto de Lei 4.330/2004. A tramitação em abril de 2015 foi decisiva para sua aprovação, já que durante o referido mês houve a retomada da votação e remessa para o Senado, ainda que, como visto, o projeto de lei já tramitasse há mais de dez anos no Congresso Nacional. Assim, não se tratou tanto da perda da bancada de partidos historicamente ligados com a defesa da manutenção dos direitos previstos na Constituição e na CLT aos trabalhadores. A principal mudança foi a instabilidade existente entre o governo federal e a base no Congresso Nacional, que permitiu o despontamento de setores conservadores, eleitos em peso para exercer mandatos na última legislatura.

Apesar de o governo ter sido desfavorável ao Projeto de Lei 4.330/2004, tendo a bancada do PT, bem como do PSOL e do PCdoB, votado integralmente contrário, não houve força política apta a impedir a aprovação do referido texto na Câmara dos Deputados.

Atualmente, portanto, o projeto de lei foi remetido ao Senado Federal, para após ser encaminhado ao veto presidencial.

3.3.3. Constituição Federal e a proteção ao trabalho

No presente tópico, pretende-se fazer uma crítica à terceirização, focando-se no Projeto de Lei 4.330/2004, com base em preceitos

constitucionais, especialmente no que tange à proibição de retrocesso social e proteção do núcleo básico dos direitos fundamentais.

Para tanto, parte-se do pressuposto que a terceirização, do modo com que se pretende regular a categoria, representa uma ofensa aos direitos fundamentais, especialmente o direito ao trabalho digno e ao princípio de proteção do trabalhador. Tal constatação advém, principalmente, dos dados que demonstram ser a terceirização uma forma de precarização dos direitos trabalhistas. Como visto, as condições dos trabalhadores terceirizados são piores do que as dos empregados diretamente contratados pela empresa: trabalham em maior número de horas; auferem salários menores e com menor qualificação; o tempo de serviço é superior; há maior índice de acidentes do trabalho; representam os terceirizados a maioria dos trabalhadores laborando em condições análogas à escravidão. Ainda, a sindicalização dos trabalhadores terceirizados é mais frágil, na medida em que não se forma uma identidade dos trabalhadores, divididos em dois subgrupos, o que dificulta a negociação favorável aos terceirizados por parte de pressão sindical.

Não bastassem tais constatações, pautadas em dados extraídos não apenas da realidade brasileira – embora principalmente –, o Projeto de Lei 4.330/2004 apresenta-se como uma opção de regulação insegura ao trabalhador, na medida em que atribui a responsabilidade subsidiária; não prevê isonomia entre trabalhadores terceirizados e contratados; limita a mesma representação sindical à específica situação de ambas as empresas serem representativas do mesmo ramo econômico; entre outras peculiaridades. Como visto, trata-se de uma legislação com patamar de proteção inferior às normas vigentes nos países vizinhos representando um retrocesso no direito do trabalho brasileiro.

Quanto ao direito do trabalho como direito fundamental, é de se destacar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1948, prevê, em seu artigo 23, que:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma

existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.⁴³

Dessa forma, a Declaração sinaliza como o trabalho digno é parte da concretização dos direitos humanos de todos, prevendo princípios gerais que devem nortear a previsão da questão para que seja possível propiciar uma existência digna.

Em 2008, foi estabelecido pela OIT um conjunto de indicadores para a caracterização do trabalho decente, que seriam: oportunidades de emprego; rendimentos adequados e trabalho produtivo; jornada de trabalho decente; conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar; estabilidade e segurança no trabalho; igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego; ambiente de trabalho seguro; seguridade social; e diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores (GUIMARÃES, 2012, p. 9). Logo, o conceito de trabalho decente perpassa pela concretização do direito do trabalho em geral, propiciando uma vida digna.

Como visto anteriormente, os dados do trabalho terceirizado demonstram que tal forma de prestação laboral é prejudicial aos trabalhadores, em comparação com a relação bilateral de trabalho, em todos esses quesitos apresentados. A jornada de trabalho é superior, os rendimentos são inferiores, há menor estabilidade no emprego e maior índice de acidentes do trabalho, de um modo geral. Uma lei que amplie a possibilidade de tal forma de prestação laboral sem, em contrapartida, garantir maior proteção aos trabalhadores, representa, portanto, uma ofensa à concepção de trabalho decente e ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Tal constatação faz necessária a discussão acerca dos direitos fundamentais e da impossibilidade, no sistema jurídico constitucional brasileiro, do retrocesso social quanto às normas fundamentais.

BARROSO discorre que os princípios constitucionais apresentam quatro tipos de eficácia. A primeira, *eficácia jurídica positiva*, é, em resumo “reconhecer àquele que seria beneficiado pela norma (...) direito subjetivo a esses efeitos, de modo que seja possível obter a tutela específica da situação

⁴³ Disponível em: <http://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm>, acesso em 07.10.2015.

contemplada no texto legal” (2013, p. 170). A segunda eficácia mencionada é a *interpretativa*, que consiste em o sujeito poder exigir do judiciário que as normas de hierarquia inferior sejam interpretadas de acordo com as de hierarquia superior, como, por exemplo, um regulamento ser interpretado de acordo com a lei, ou normas infraconstitucionais de acordo com a Constituição. A *eficácia negativa* “autoriza que sejam declaradas inválidas todas as normas ou atos que contravenham os efeitos pretendidos pela norma” (BARROSO, 2013, p. 171). Por fim, o autor descreve a *eficácia vedativa do retrocesso*, que seria derivada da eficácia negativa e ligada principalmente aos princípios referentes aos direitos fundamentais. Segundo BARROSO:

[A eficácia vedativa do retrocesso] pressupõe que esses princípios sejam concretizados através de normas infraconstitucionais (isto é: frequentemente, os efeitos que pretendem produzir são especificados por meio de legislação ordinária) e que, com base no direito constitucional em vigor, um dos efeitos gerais pretendidos por tais princípios é a progressiva ampliação dos direitos fundamentais (2013, p. 172-173).

Dessa forma, a vedação ao retrocesso social significa tanto a impossibilidade de normas posteriores reduzirem ou retirarem direitos fundamentais já previstos bem como sua *progressiva ampliação*. Significa, portanto, na concepção expressa por BARROSO, a necessidade de aumento progressivo na concretização de tais princípios fundamentais. Nesta mesma senda, REIS menciona que o princípio de vedação ao retrocesso social tem uma dupla dimensão:

De um lado, pode-se destacar seu caráter estático, em que se supõe a efetividade dos direitos sociais já assegurados pela ordem jurídica. Em perspectiva dinâmica, de outro tanto, o princípio refere-se à impossibilidade de modificação do *status quo* em sentido negativo, sendo correlato lógico do princípio de progresso da proteção à pessoa humana, com a melhoria das condições sociais, mediante o aperfeiçoamento da ordem jurídica (REIS, 2011, p. 84).

Partindo do conceito da proibição do retrocesso social, busca-se fazer uma relação do tema com os direitos trabalhistas, enquanto direitos sociais fundamentais. Frise-se que aqueles estão previstos, na Constituição Federal, em seu Título II, que é denominado “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, no capítulo I (“Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos”). Partindo do

conceito de que tais direitos se inserem na categoria de fundamentais, entende-se que não é possível retroagir por lei ou ato posterior, ou seja, não pode uma legislação superveniente restringir o rol que já existe.

Segundo MENDES, a proteção dos direitos fundamentais requer a vinculação da atividade legislativa, que não apenas deve proteger referidos direitos, como também visar à concretização daqueles (2012, p. 118). Aduz:

Outra consequência clara da vinculação da atividade legislativa aos direitos fundamentais refere-se ao reconhecimento de que o legislador não só deve respeitar estritamente os limites estabelecidos para a Constituição, no caso de imposição de restrições a direitos, como também está compelido a editar as normas indispensáveis à concretização de inúmeros direitos fundamentais, especialmente do direito de igualdade e daqueles direitos dotados de âmbito de proteção com conteúdo estritamente normativo (MENDES, 2012, p. 119).

Há posicionamento, na literatura jurídica, no sentido que a proteção constante no artigo 60, § 4º da Constituição Federal, ao prever *direitos e garantias individuais*, não abrangeu os direitos sociais – dentre estes, os previstos no artigo 7º do mesmo diploma constitucional, em que são dispostos, de forma não taxativa, os direitos dos trabalhadores –, devendo tal disposição ser interpretada restritivamente (MARTINS, 2000, p. 113). Destarte, MARTINS propõe que os direitos protegidos por cláusula pétrea fossem apenas aqueles concernentes à liberdade individual do homem.

A controvérsia cinge-se, portanto, com relação ao alcance do termo *direitos e garantias individuais* previsto no inciso IV do § 4º do artigo 60 da Constituição Federal. Trata-se de uma questão não apenas terminológica, mas essencial ao debate referente aos direitos e garantias fundamentais, uma vez que, como visto, existe posição no sentido de que os direitos sociais não estariam abrangidos em tal rol.

Nesse sentido, devem-se mencionar as chamadas gerações dos direitos fundamentais. De acordo com BONAVIDES, os primeiros direitos considerados materialmente fundamentais foram aqueles provenientes do lema revolucionário do Século XVIII: liberdade, igualdade, fraternidade. Narra o autor que “os direitos da primeira geração são os direitos da liberdade, (...) a saber, os direitos civis e políticos” (2010, p. 563). Trata-se dos direitos que buscam assegurar a liberdade individual do indivíduo perante o Estado e a este

oponíveis, diante da ruptura com o *ancién regime*, marcando o início do Estado – e do constitucionalismo – moderno.

Os direitos de segunda geração, por sua vez, “são os direitos sociais, culturais e econômicos bem como os direitos coletivos ou de coletividades” (2010, p. 564). Segundo dispõe o autor, tais direitos advêm do princípio da igualdade, baseados na doutrina da socialdemocracia e contrapondo-se ao liberalismo. Aponta que os direitos fundamentais de segunda geração, inicialmente relegados a normatividades baixas ou duvidosas, foram elevados ao *status* constitucional no Brasil:

De tal sorte que os direitos fundamentais da segunda geração tendem a tornar-se tão justiciáveis quanto os da primeira; pelo menos esta é a regra que já não poderá ser descumprida ou ter sua eficácia recusada com aquela facilidade de argumentação arrimada no caráter programático da norma (2010, p. 565).

BONAVIDES menciona terceira e quarta gerações, que estabeleceriam, respectivamente, direitos referentes ao desenvolvimento, à paz e ao meio ambiente; e à democracia, ao direito de informação e ao pluralismo (2010, p. 569-571).

Tal distinção permite demonstrar como a questão dos direitos fundamentais não pode se restringir aos direitos de liberdade; o próprio histórico do direito e do constitucionalismo moderno foi levando a um aprimoramento da concepção de direitos e princípios fundamentais, consagrando como tais normas que protegem distintos direitos referentes aos indivíduos e coletividades.

As normas aplicáveis aos trabalhadores – o direito do trabalho, portanto – inserem-se na segunda geração dos direitos fundamentais, pelo que não poderiam, sob tal concepção, ser afastados da proteção jurídica de promoção e não retrocesso.

SARLET similarmente defende que os direitos dos trabalhadores são direitos fundamentais previstos na ordem constitucional. Aduz que deve haver uma leitura “constitucionalmente adequada da fundamentação e do próprio conteúdo e alcance dos direitos sociais e dos direitos dos trabalhadores na condição de direitos fundamentais” (2014, p. 20). Argumenta que isso se extrai pela perspectiva dogmática-jurídica, uma vez que tais direitos estão inseridos

no capítulo dos direitos sociais. Destaca que a Constituição Federal não prevê um rol exaustivo, sendo que os direitos implicitamente positivados em seu Título II são direitos fundamentais, ressaltando que esta é a posição do próprio STF, conforme julgamento da STA 15, em março de 2010, em que entendeu pela fundamentalidade do direito à saúde e sua exigibilidade como direito subjetivo a prestações estatais (SARLET, 2014, p. 27). Defende, portanto, que não apenas os direitos expressamente mencionados no texto constitucional são fundamentais, mas sim o direito do trabalho em geral, que deve ser compreendido como “um direito fundamental como um todo” (SARLET, 2014, p. 29).

Destaca SARLET que a dificuldade existente ao restringir a aplicação da proteção do núcleo essencial dos direitos fundamentais existe na “difícil tarefa de traçar as distinções entre os direitos individuais e os não individuais” (2014, p. 56). Ressalta que a Constituição Federal não estabeleceu limites para a proteção insculpida no artigo 60, § 4º, inciso IV, tanto é que direitos referentes à nacionalidade, por exemplo, são reconhecidamente protegidos. Aduz que a diferenciação pautada na essência de cada direito, que limitaria a proteção aos direitos *superconstitucionais* levaria à conclusão de que há direitos apenas formalmente fundamentais, que poderiam ser suprimidos pela Constituição, posição esta que não corresponde ao entendimento majoritário no sentido de que a distinção, em si própria questionável, não afasta a fundamentalidade do direito (SARLET, 2014, p. 61).

SARLET afirma que a ideia da proibição de retrocesso social em sentido amplo, ou seja, “significando toda e qualquer forma de proteção dos direitos fundamentais em face de medidas do poder público” (2012, p. 179), já tem recepção no direito brasileiro. Cita o autor que tal recepção ocorreu pela garantia constitucional de proteção dos direitos adquiridos, coisa julgada e ato jurídico perfeito, consubstanciada no artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal; pela restrição do poder constituinte reformador, especialmente quanto aos limites materiais impostos pelo artigo 60, § 4º, inciso IV, do referido diploma; e pela construção doutrinária sobre as restrições de direitos fundamentais (SARLET, 2012, p. 179).

Ressalte-se posição de SARLET, baseando-se nos pensamentos de Peter HÄBERLE, no sentido de que “todos os direitos fundamentais são

sempre direitos sociais, visto sempre terem uma dimensão comunitária, mas em especial por serem todos, em maior ou menor medida, dependentes de concretização também por meio de prestações estatais” (2012, p. 176). O autor defende a aplicabilidade do conceito do princípio de não retrocesso social a todos os direitos fundamentais, não apenas no sentido de manutenção daqueles já existentes, mas, da mesma forma, pelo “dever se progressiva implantação de tais direitos e de ampliação de uma cidadania inclusiva” (2012, p. 177), ou seja, por meio de sua expansão e concretude. Esclarece, no entanto, que o reconhecimento dos direitos sociais como fundamentais implica na eficácia negativa das normas constitucionais:

A partir do exposto, já se percebe que não podem soar tão mal os argumentos daqueles que sustentam que a problemática da proibição do retrocesso social constitui, em verdade, apenas uma forma de designar a questão dos limites e restrições aos direitos fundamentais sociais no âmbito mais amplo dos direitos fundamentais, visto que os direitos sociais, precisamente por serem também direitos fundamentais, encontram-se sujeitos, em termos gerais, ao mesmo regime jurídico-constitucional no que diz com os limites às restrições impostas pelo poder público (SARLET, 2012, p. 180).

SARLET argumenta que a função precípua das cláusulas pétreas é, precisamente, impedir a destruição de elementos essenciais da Constituição, preservando sua própria identidade, sendo que uma interpretação restritiva de tal proteção, excluindo-se direitos sociais fundamentais, foge ao próprio objetivo protetivo, “ainda mais quando os direitos fundamentais inequivocamente integram o cerne da ordem constitucional brasileira” (2014, p. 61).

Nesse mesmo sentido, expõe GODINHO DELGADO:

A valorização do trabalho é um dos princípios cardeais da ordem constitucional brasileira democrática. Reconhece a Constituição a essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar e social.

A centralidade do trabalho, na vida pessoal e comunitária da ampla maioria das pessoas humanas, é percebida pela Carta Magna, que, com notável sensibilidade social e ética, erigiu-a como um pilar de estruturação da ordem econômica, social e, por consequência, cultural do País.

(...)

O enquadramento didático do trabalho como direito social está explicitado no art. 6º da Constituição, concretizando-se em inúmeros direitos que se listam no art. 7º. Perceba-se, a propósito, que esse

enquadramento não reduz, normativamente, o patamar de afirmação do trabalho (de princípio, valor e fundamento para direito social); ele claramente deve ser compreendido como um acréscimo normativo e doutrinário feito pela Constituição, de modo a não deixar dúvida de que o trabalho ocupa, singularmente, todas as esferas de afirmação jurídica existentes no plano constitucional e do próprio universo jurídico contemporâneo (2007, p. 24).

GODINHO DELGADO sustenta que a Constituição Federal, ao prever a Dignidade da Pessoa Humana como fundamento, princípio e garantia (conforme seu preâmbulo e os artigos 1º, III e 3º, I), “assegurou-lhe abrangência a toda a ordem jurídica e a todas as relações sociais” (2007, p. 25), bem como “garantiu-lhe amplitude de conceito, de modo a ultrapassar sua visão estritamente individualista em favor de uma dimensão social e comunitária de afirmação da dignidade humana” (2007, p. 25).

Desse modo, entende-se que os direitos trabalhistas estão enquadrados como direitos fundamentais. Sendo o trabalho remunerado peça central da vida humana atual, bem como destinatário de cerca de um terço do tempo diário do trabalhador, garantir direitos aos trabalhadores consiste em efetivar na prática a dignidade da pessoa humana. Tal como expôs GODINHO DELGADO:

Os direitos trabalhistas têm uma dimensão dupla e combinada, que está bem reconhecida na estrutura normativa da Constituição. São direitos e garantias individuais de seus titulares, os trabalhadores, e, ao mesmo tempo, são direitos sociais (além de direitos coletivos, muitas vezes).

Sob a ótica da pessoa humana que vive do trabalho, especialmente o direito empregatício, tais direitos são o principal instrumento de concretização desses princípios, valores e regras constitucionais da prevalência da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e, particularmente, do emprego, da subordinação da propriedade à sua função social, da efetivação da justiça social e da democratização da sociedade civil (2014, p. 163).

REIS destaca que o princípio da vedação ao retrocesso social e da progressividade foi ainda mais eloquente quanto aos direitos sociais, “diante da expressa redação conferido ao art. 7º, *caput*, que enuncia os direitos fundamentais dos trabalhadores, *sem prejuízo de outros que visem à melhoria de sua condição social*” (REIS, 2015, p. 24/25).

É de se ressaltar posição de RACHID COUTINHO no sentido que o trabalho, por ser condição material de sobrevivência, é parte essencial na concretização do princípio da dignidade da pessoa humana:

A dignidade da pessoa humana, indubitavelmente, embora com ele não se confunda, somente pode ser realizada na medida em que se reconheça ao trabalho o seu valor social que introduz o princípio ético, aqui tomado, na escolha dos constituintes, como o de hierarquia máxima diante de outros valores e, ainda, a explicitação da sua fundamentação como condição de possibilidade de assegurar as condições materiais do viver do próprio trabalhador, de sua família e de toda a comunidade a quem é endereçada a produção de bens e serviços resultante do trabalho humano (RACHID COUTINHO, 2014, p. 91-92).

Entende-se que a restrição prevista no artigo 60, § 4º, inciso IV, da Constituição, não se aplica apenas aos direitos fundamentais de primeira dimensão, ou seja, aqueles pautados na liberdade individual da pessoa humana. Parte-se do pressuposto, neste trabalho, que os direitos trabalhistas estão abrangidos por tal proteção, não podendo ser simplesmente extirpados do ordenamento jurídico para suposta adaptação a condições mercadológicas. No mesmo sentido, menciona-se posição de GOMES:

Assim, no Estado Democrático de Direito onde a Constituição Federal não só reconhece a existência e a eminência da dignidade da pessoa humana, mas transforma-a em valor supremo da ordem jurídica, não se pode dar mais atenção aos interesses da economia que condicionam e engessam a atuação governamental, e deixar o trabalhador vagar solitário no meio das leis do mercado. Ao contrário, ele deve ser amparado – de fato e de direito – pelas normas pétreas da Constituição, que não podem ser afastadas nem eliminadas por Emenda Constitucional, todavia implementadas (2005, p. 95).

Tal afirmação não tem o condão de classificar toda e qualquer alteração nas normas que regem o direito do trabalho como inválida. Trata-se, no entanto, de uma proteção contra o rebaixamento de tais direitos e garantias:

Nesse sentido, elucida SOUZA:

Não se busca engessar ou inviabilizar o desenvolvimento empresarial ou as negociações internacionais, todavia não se mostra possível admitir que todos os ônus decorrentes das necessidades de adaptação impostas pela mundialização do capital sejam suportados pelos empregados mediante restrição de direitos trabalhistas (2011, p. 218).

A aplicação do princípio da vedação do retrocesso social tem por objetivo, portanto, impedir o alijamento dos direitos dos trabalhadores, o que

garante a efetivação dos demais direitos sociais previstos na Constituição. Nesta feita, defende SOUZA:

Na medida em que se proíbe o retrocesso de garantias conquistadas, conseqüentemente se busca a proteção não apenas dos direitos trabalhistas, mas também de toda a ordem jurídica: na proibição do retrocesso é que se garante, efetivamente, a erradicação da pobreza e das desigualdades sociais, possibilitando um amplo desenvolvimento do trabalhador bem como sua inserção na sociedade (2011, p. 229).

Do mesmo modo, JAQUES menciona que a vedação do retrocesso social liga-se à noção de segurança das relações jurídicas, expondo, ainda, quanto às posições contrárias:

Em contrapartida à ideia de vedação de retrocesso, há os doutrinadores que defendem o progresso social. Afirmam que o direito está em constante mutação, motivo pelo qual não se pode engessar o ordenamento jurídico. *Não se pode absolutizar as cláusulas pétreas*. Mesmo que se admita tal possibilidade, a relativização do princípio da proibição de retrocesso social deve ser harmonizada com outros princípios do sistema jurídico. Há que se manter um núcleo essencial inarredável (2010, p. 56).

Não se trata, portanto, de impossibilidade de alteração da legislação vigente, mas sim da manutenção de um patamar mínimo de direitos constantes no ordenamento jurídico. GOMES propõe outra solução para a questão, no lugar da flexibilização dos direitos conquistados pelos trabalhadores:

Com efeito, se as normas legais que regem as relações de trabalho devem se adequar à realidade, urge não perder de vista o papel ético-cultural de referência às conquistas históricas da humanidade. Em decorrência disso, ao invés de se pensar em flexibilização ou desregulamentação das normas trabalhistas, a discussão deve ser voltada para as causas do desemprego e as questões atinentes à informalidade, que se constituem na própria degradação da pessoa humana (2005, p. 94).

Destaca-se posição de SARLET quanto à importância de caracterização como direitos fundamentais. Aduz o autor que ainda que todas as normas constitucionais devam ser concretizadas, há um princípio de máxima efetividade dos direitos fundamentais, por meio da aplicabilidade imediata. Afirma que os direitos fundamentais impõem ao Estado obrigações sociais de

caráter positivo, “na condição de um direito subjetivo a prestações materiais” (SARLET, 2014, p. 46). Em tal perspectiva:

Posto de outra forma, a consagração constitucional de um direito social (incluindo os direitos dos trabalhadores) como direito fundamental e o dever de aplicação imediata, conjugado com o dever de máxima eficácia e efetividade, se revela incompatível, pelo menos em regra, com uma absoluta redução do objeto dos direitos sociais, inclusive na condição de direitos subjetivos, àquilo que o legislador infraconstitucional decidir que deva ser o conteúdo do direito, pena de redução dos direitos sociais a direitos apenas e tão somente ‘na medida da lei’, o que à evidência, não guarda sintonia com o projeto constitucional brasileiro, pelo menos não de acordo com a compreensão (ainda) dominante (SARLET, 2014, p. 47).

Ressalta que a cláusula de progressividade prevista no artigo 36 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, de 1969, complementada pelo artigo 1º do Protocolo de San Salvador, de 1988, prevê a necessidade de a proteção do legislador ser “permanentemente aprimorada e fortificada, vinculando juridicamente os Poderes Públicos à consecução de tal objetivo” (SARLET, 2014, p. 67).

Não obstante a regulamentação da terceirização de forma ilimitada não retire formalmente direitos do trabalhador, na medida em que não extirpa do ordenamento jurídico a figura clássica do empregado, contratado mediante relação bilateral, tal figura representa a perda de tais direitos, como visto, tanto pela drástica disparidade de condições vivenciada entre os trabalhadores terceirizados e os contratados diretamente pela empresa, quanto pela clara intenção de redução de custos por meio do custo da mão-de-obra que a terceirização propõe em seu âmago. Com base nisso, afirma ANTUNES que “a terceirização e a informalidade da força de trabalho vêm se constituindo como mecanismos centrais implementados pela engenharia do capital para aumentar a exploração do trabalho, valorizando o capital” (2014, p. 28); o autor afirma, na continuidade, que “quanto mais essa processualidade se intensifica, maior é o movimento propulsor da *precarização estrutural do trabalho*” (2014, p. 28). No mesmo tom, DRUCK e SILVA afirmam que a terceirização consiste em modalidade de gestão em que as empresas garantem os rendimentos, “exigindo e transferindo aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos com o

trabalho e pela ‘volatilidade’ nas formas de inserção e de contratos” (2014, p. 33).

Diante desse cenário, entende-se que a terceirização representa retrocesso dos direitos sociais dos trabalhadores, em especial no que tange à dignidade da pessoa humana, à justiça social e ao valor social do trabalho (DELGADO, 2003, p. 174). DELGADO aponta as seguintes ofensas a princípios do direito trabalhista:

Segundo nos parece, entre o núcleo cardeal dos princípios trabalhistas, aqueles mais deturpados em razão da prática terceirizante são: o princípio da proteção, o princípio da continuidade da relação de emprego, o princípio da primazia da realidade sobre a forma e o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas (2003, p. 173).

DELGADO e AMORIM apontam como há uma equação hermenêutica “entre a liberdade de contratar do empreendedor, enquanto direito fundamental da liberdade, e a ordem constitucional de proteção à relação de emprego, enquanto direito fundamental social do trabalhador” (2014, p. 118). Os autores versam acerca do confronto entre os direitos fundamentais mencionais (a liberdade de contratação e a proteção ao emprego), com base na teoria externa de Alexy⁴⁴. Destacam, então, como a constitucionalização dos direitos trabalhistas “é realidade consagrada pela irradiação da dimensão objetiva dos direitos fundamentais dos trabalhadores” (DELGADO e AMORIM, 2014, p. 116). Para os autores, os valores sociais previstos na Constituição como o *valor social do trabalho* (artigo 1º, IV), *a valorização do trabalho na ordem econômica* (artigo 170), *o trabalho como veículo de justiça social* (artigo 193) e *a função social da propriedade* (artigo 173, III) “se densificam nos direitos fundamentais dos trabalhadores, previstos nos arts. 7º a 11 da Constituição, por meio de regras de denso conteúdo comportamental, e esses direitos, por sua vez, irradiam valores objetivos sobre toda a ordem jurídica” (2014, p. 116). Ressaltam que tais regras de direito trabalhista não apenas atribuem direitos

⁴⁴ MENDES expõe que a teoria interna prevê que não há restrição ao direito fundamental, mas sua própria conceituação, ou seja, há um limite imanente ao próprio direito; de outro lado, a teoria externa dispõe que não existe identidade entre o direito e a restrição, sendo que a relação entre ambos é estabelecida pela necessidade de compatibilização entre os direitos individuais e bens coletivos (2012, p. 40).

subjetivos aos trabalhadores, como também são a projeção de valores objetivos a serem concretizados, em um claro *dever de proteção estatal*.

Partindo de tais conceitos, constata-se DELGADO e AMORIM que os direitos fundamentais dos trabalhadores são dotados de alta densidade normativa, enquanto a liberdade de contratação, por sua vez:

(...) presente na Constituição com fundamento no princípio da autonomia da vontade (art. 5º, II, da Constituição), sofre o forte influxo imposto pela própria Constituição, ao consagrar a relação de emprego, prevista em seu art. 7º, I, como fonte dos direitos fundamentais sociais trabalhistas, o que resulta na consagração constitucional da clássica restrição à autonomia da vontade, que reside na base de sustentação da disciplina jurídica do Direito do Trabalho (2014, p. 116).

Aduzem os autores que, no caso da terceirização, o tomador de serviços (a empresa contratante) é sempre juridicamente interessado na relação de emprego, uma vez que é o beneficiário da prestação dos serviços, não se tratando de uma relação de consumo, mas sim um fator de produção e “como fator de produção, esse serviço é sempre impregnado pela ordem objetiva constitucional de proteção ao direito fundamental ao trabalho digno” (DELGADO e AMORIM, 2014, p. 122). Concluem os autores:

Partindo-se dessa premissa, a autonomia da vontade e da contratação que a Constituição assegura à livre-iniciativa não tem, portanto, a amplitude que ostenta no campo das relações patrimoniais privadas pactuadas entre seres econômicos e jurídicos com autonomia equivalente. A Constituição é muito clara: no campo das relações do trabalho, a liberdade de contratação empresarial tem de ser exercitada de maneira a assegurar a valorização do trabalho, a dignidade da pessoa humana, a justiça social, a segurança da pessoa humana que vive do trabalho – o que se faz, na perspectiva da Constituição, mediante o respeito ao emprego e ao Direito do Trabalho.

(...)

Por essa razão é que, na lógica constitucional, o mecanismo de exarcebamento de poder de desigualdade e de precarização trabalhista, como a terceirização, somente pode ser acolhida em situações excepcionais, jamais de maneira genérica, ampla e irrefreada. Ou seja, para as normas internacionais da OIT vigorantes no país e para a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a livre-iniciativa é subordinada e condicionada à sua função social e aos princípios e regras constitucionais, especialmente os de valorização e proteção do emprego, do trabalho e da pessoa humana que vive do trabalho (2014, p. 122).

DELGADO e AMORIM afirmam, ademais, que, em tal linha de interpretação, a terceirização de atividades-fim é vedada pela Constituição Federal, uma vez que se trata de desrespeito ao núcleo essencial dos direitos fundamentais dos trabalhadores (2014, p. 123). Destacam que se a liberdade do empreendedor estivesse alheia aos condicionamentos constitucionais, haveria a possibilidade de aquele utilizar a terceirização como forma de fragilizar ou inviabilizar o movimento grevista, ou de se eximir de participar de políticas sociais para o cumprimento da função social da empresa, como, por exemplo, eximindo-se da contratação de pessoas com deficiência, conforme previsão do artigo 93 da Lei 8.213/1991 (DELGADO e AMORIM, 2014, p. 136-137), ou então da participação em programas sociais, como fonte de custeio da educação básica ou o Programa de Integração Social (2014, p. 138). Concluem, pautados na função social do contrato prevista no artigo 421 do Código Civil, pela incompatibilidade da permissão da terceirização de atividades fim no direito pátrio.

DELGADO e AMORIM defendem, além da excepcionalidade da terceirização, o que consiste, por certo, na vedação da terceirização de atividades-fim, outras medidas a serem aplicadas ao trabalhador terceirizado, de modo a observar o princípio protetivo. Dentre tais medidas, destacam-se: (1) a representação sindical profissional vinculada à categoria econômica da empresa tomadora, com observância dos direitos convencionais conquistados por tais sindicatos; (2) a isonomia remuneratória com empregados da empresa tomadora que exerçam a mesma função, em conformidade com o artigo 12, alínea “a”, da Lei 6.019/1974; (3) a contagem dos tempos de serviços de contratos de trabalho sucessivos para efeito de férias; (4) a responsabilidade solidária das empresas pela adoção das medidas de proteção à saúde e segurança do empregado; (5) a responsabilidade subsidiária pelos débitos trabalhistas oriundos do contrato de trabalho (2014, p. 123).

A análise da terceirização à luz da proteção dos direitos fundamentais demonstra, portanto, que o Projeto de Lei 4.330/2004 não atende ao princípio de vedação ao retrocesso social.

Como mencionado em tópicos precedentes, a terceirização representa, hoje, no Brasil, uma forma de prestação de serviços desempenhados em piores condições sociais, com maior número de horas laboradas e piores salários;

maior rotatividade e menor qualificação dos contratados; maior índice de acidentes do trabalho; menor integração no âmbito da empresa. Cite-se constatação de SILVA e PALMISCIANO:

“Não são poucos os estudos que correlacionam terceirização com aumento dos desequilíbrios entre o capital e o trabalho, provocando concentração de renda, maior rotatividade dos trabalhadores e queda substancial no valor das remunerações, uma vez que os contratados por tal modalidade têm rendimentos substancialmente menores. O trabalho nas empresas subcontratadas é marcado pela instabilidade, baixos padrões salariais, menor qualificação da mão de obra, condições precárias de trabalho e contratos irregulares.” (2014, p. 259).

Diante da realidade do trabalho terceirizado, e do fato de inexistir uma regulação legal a respeito do tema, a despeito de cerca de 25% dos trabalhadores contratados serem terceirizados, ou seja, estarem em uma relação triangular de emprego, a regulação do trabalho terceirizado se faz essencial.

No entanto, conforme demonstrado, o Projeto de Lei 4.330/2004 apresenta-se não como uma forma de regulação que observe os direitos mínimos dos trabalhadores, previstos constitucionalmente, ou mesmo atendam ao princípio de proteção do trabalhador. Ao contrário, trata-se de uma liberação geral e sem contrapartidas dessa forma de contratação. Diferentemente da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que limita a terceirização às atividades-meio, referido projeto permite a contratação de empresas interpostas inclusive para as atividades essenciais ao ramo empresarial. No entanto, a responsabilidade empresarial é a mesma já determinada pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho: a beneficiária da mão-de-obra responde subsidiariamente pelas verbas decorrentes da prestação de serviços. Ademais, o projeto não prevê isonomia entre os trabalhadores contratados e terceirizados, tampouco prevê uma solução para a questão sindical que se vê fragilizada diante da divisão dos empregados causada pela terceirização, uma vez que restringe a sindicalização conjunta à situação em que ambas as empresas sejam do mesmo ramo econômico.

Entende-se que o Projeto de Lei 4.330/2004 representa um retrocesso no âmbito do direito trabalhista, ao ampliar a utilização da terceirização – com condições demonstradas piores aos trabalhadores – sem aumentar, em

contrapartida, a proteção aos trabalhadores, seja quanto à responsabilidade atribuída à empresa, à (ausência de) isonomia com os trabalhadores contratadores diretamente, à sindicalização dos terceirizados. Ampliar as hipóteses de terceirização representa ofensa à perspectiva estática da vedação ao retrocesso social - uma vez que, conforme já declinado, tal forma de prestação laboral representa a inefetividade de direitos assegurados pela ordem jurídica, na medida em que representa precarização - e à perspectiva dinâmica - eis que se modifica o *status quo* de forma negativa.

Portanto, referido projeto de lei não atende ao princípio constitucional de vedação do retrocesso social, sendo que, caso convertido em lei, é questionável sua adequação ao sistema constitucional vigente.

Buscou-se, neste capítulo, expor a forma com que o trabalho terceirizado ocorre no país, bem como a regulamentação proposta sob o viés da constitucionalidade e adequação ao ordenamento jurídico. Para tanto, partiu-se de estudos estatísticos a respeito das condições do empregado contratado por meio de empresa interposta. Nesse mesmo sentido, fez-se a exposição da problemática referente à sindicalização na atualidade, sendo que a terceirização, tanto pela divisão dos trabalhadores, quanto pela falta de identificação destes com a empregadora, influencia para a ocorrência de tal fenômeno.

Ainda, abordou-se a regulamentação da terceirização na Argentina, no Chile e no Uruguai, expondo as diferenças para a norma atualmente vigente no Brasil (a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho) e dando base para comparação com o Projeto de Lei 4.330/2004, em trâmite no Senado Federal.

Com relação ao referido projeto de lei, primeiramente expôs-se os termos aprovados na Câmara dos Deputados, ressaltando as diferenças com a regulamentação atualmente vigente no país. Após, apresentou-se o contexto político em que ocorreu a aprovação do Projeto de Lei 4.330/2004 no primeiro ano da legislatura 2015-2018 pela Câmara dos Deputados, após tramitação por quase 11 anos sem mudanças significativas.

Finalmente, relacionou-se o projeto de lei mencionado com os direitos fundamentais e princípios constitucionais que regem o Direito do Trabalho, de forma a verificar a compatibilidade da possível nova legislação (caso aprovada no Senado Federal e sancionada pela Presidência da República) com o

ordenamento jurídico brasileiro, concluindo-se que, caso aprovado, o Projeto de Lei 4.330/2004 não se adequa aos princípios constitucionais, especialmente o de vedação ao retrocesso social.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou estudar a terceirização no país, haja vista a reiterada importância da categoria jurídica na realidade nacional. Como mencionado, parcela significativa dos trabalhadores é contratada mediante empresa interposta; ademais, está em trâmite o Projeto de Lei 4.330/2004 que pretende ampliar as hipóteses de utilização da terceirização. Diante disso, incontestável a importância do debate do tema na atualidade.

No primeiro capítulo, procurou-se expor os antecedentes da mencionada categoria jurídica, de modo a explicar seu surgimento como forma de prestação laboral. Conforme visto, houve uma inovação ao se apresentar a relação triangular de emprego em vez da relação clássica bilateral empregado/empregador. Entender em que lugar e diante de que conjuntura foi proposta essa nova relação empregatícia permite o conhecimento do que se pode esperar da terceirização, que relações se pretende extrair com seu uso.

Partiu-se, primeiramente, dos antecedentes na gestão empresarial, considerando que foi deste ramo que surgiu a proposta mais evidente de terceirizar postos de trabalho. Como exposto, o toyotismo propõe a superação (embora não se configure como uma ruptura total) do sistema anteriormente vigente taylorista-fordista. No caso, busca-se romper com a visão do trabalhador mecanizado, que deveria ser docilizado e ter o tempo de produção estritamente controlado pelo empregador. Diferentemente, pretende-se a exploração do trabalho por outros meios: pela criatividade do empregado, pela sua competitividade perante os demais diante de incentivos individualizados ofertados pelo empregador. Ainda, o toyotismo propõe que é mais eficiente e lucrativo que a fábrica seja enxuta, ou seja, delegue atividades não primordiais a outrem, o que é, precisamente, o cerne da terceirização de serviços e atividades.

Conforme mencionado em tal tópico, no Brasil houve uma radicalização das propostas do toyotismo, com a criação dos sistemas do consórcio modular e condomínio industrial. Tais modelos, adotados pelas principais montadoras de automóveis no Brasil, relegam quase a totalidade da produção a empresas contratadas: no caso do consórcio modular, a montadora fica responsável apenas pelo controle da qualidade, desenvolvimento do projeto e marketing. Tais inovações demonstram que o projeto toyotista continua sendo aplicado, daí o expressivo número de trabalhadores terceirizados.

Após, investigaram-se os antecedentes da Economia quanto à terceirização, enfocando-se principalmente nas teorizações de BECKER acerca do capital humano e da lógica de custos. Entende-se que a concepção apresentada pelo autor é um marco na racionalidade econômica, na medida em que reduz diversas questões antes ignoradas pelas ciências econômicas ao custo e à eficiência, tais como educação, família, dentre outros aspectos outrora relegados ao âmbito privado. É daí que surge, inclusive, o conceito de capital humano, que pretende analisar os impactos da educação (seja específica, como graduação, ou treinamentos ofertados pelas empresas) na produtividade do trabalhador. A influência positiva constatada pela teoria de BECKER tem uma forte ligação com o conceito toyotista de trabalhador polivalente, bem como com a captura da subjetividade proposta por ALVES, tratando-se, portanto, de um antecedente desta forma de prestação laboral da racionalidade econômica.

Essas mudanças propostas por ramos distintos do Direito impactaram na alteração deste. Como visto, a terceirização já existia, na prática, quando houve sua regulamentação legal no Brasil, o que ocorreu, principalmente – embora não de forma exclusiva – pela Lei 6.019/1974, a lei do trabalho temporário. Essa norma previu a possibilidade da contratação por meio de empresa intermediária no âmbito privado, criando a figura jurídica da empresa que existe apenas para comercializar força de trabalho para outrem. No entanto, referida lei prevê tal possibilidade apenas em situações específicas: substituição temporária de pessoal afastado ou aumento da demanda por situação extraordinária. Ou seja, trata-se de legislação específica, que não abrange a totalidade dos casos de terceirização no país.

Diante disso, incumbiu ao Poder Judiciário pronunciar-se acerca do tema, em face do crescente número de ações envolvendo esta forma de prestação laboral. Este pronunciamento ocorreu, primeiramente, de forma restritiva, mediante o Enunciado 256 do Tribunal Superior do Trabalho, e posteriormente, em decorrência de uma liberalização do judiciário trabalhista, permitindo a terceirização em atividades consideradas não essenciais à empresa, nos termos da Súmula 331 da mesma Corte.

A questão, no entanto, enseja debates no âmbito jurisdicional. Mencionou-se, no tópico referente aos antecedentes jurisprudenciais, ação questionando a validade da Súmula 331 que tramita perante o Supremo Tribunal Federal, sob o argumento de que não poderia haver qualquer restrição por parte do Judiciário, em face principalmente do princípio de livre iniciativa.

Na segunda parte do trabalho, buscou-se expor a situação atual da terceirização no Brasil. Primeiramente se expôs a realidade do trabalho terceirizado no país, verificando as condições daqueles que são contratados desta forma, concluindo que estão submetidos a situações piores, seja pela jornada média superior; pela remuneração inferior; pela maior rotatividade no emprego; pela maior incidência de acidentes no trabalho; ou pela relação com a contratação para o labor em condições análogas à escravidão.

Conforme demonstrado, a sindicalização dos trabalhadores terceirizados é dificultada, na medida em que, sujeito a dupla alienação, este empregado não se identifica com seus pares. A empresa para a qual presta serviços não é sua empregadora, não sabendo sequer quanto tempo permanecerá laborando em seu benefício; existe uma concorrência entre os empregados contratados diretamente, em geral para posições de maior grau hierárquico, que portanto dificulta a identificação como membros da mesma classe social; a representatividade sindical distinta entre empregados contratados e os terceirizados também é um fator que inibe a união entre ambos. Esta situação contribui para que a realidade do terceirizado se perpetue como mais precária, haja vista que o movimento coletivo é uma das principais formas de negociação da classe para melhorias de suas condições.

O segundo capítulo estudou a regulamentação da terceirização em distintos países, tendo-se optado, no caso, pelo estudo da Argentina, do Uruguai e do Chile, em face da proximidade geográfica e da similitude de

condições socioeconômicas. Constatou-se que nos três países, mesmo que a terceirização seja permitida nas atividades-fim, ou seja, de forma mais ampla que no Brasil, a responsabilidade atribuída às empresas é, em geral, solidária, exigindo-se da tomadora de serviços uma fiscalização muito mais rígida. Ademais, são previstos direitos aos trabalhadores terceirizados inexistentes na realidade nacional.

Diante do estudo da realidade brasileira quanto à categoria da terceirização, bem como se comparando com o direito estrangeiro, partiu-se para a análise a crítica do Projeto de Lei 4.330/2004.

Inicialmente, estudaram-se os termos que foram aprovados pela Câmara dos Deputados no primeiro semestre de 2015. Como visto, trata-se de uma legislação bastante flexível, que prevê poucos direitos além dos que já são reconhecidos atualmente ao trabalhador terceirizado. No caso da sindicalização, por exemplo, haveria uma representação conjunta apenas no caso de o objeto social da empresa contratada e da contratante ser o mesmo, o que exclui a totalidade das terceirizações lícitas atualmente existentes no país. Por outro lado, o projeto de lei amplia consideravelmente as hipóteses em que se permite a descentralização, não fazendo qualquer restrição quanto às atividades que poderiam ser terceirizadas.

A aprovação do referido projeto na Câmara dos Deputados legal deu-se em um cenário de instabilidade política. Não obstante tenha se constatado alteração de representatividade dos partidos políticos desde sua propositura (em 2004) até sua aprovação (em 2015), sendo o Congresso Nacional atualmente eleito considerado o mais conservador dos últimos tempos, o principal fator que ensejou a aprovação foi o enfraquecimento do Poder Executivo, aliado a interesses do setor empresarial que, aproveitando-se do cenário crítico, estimulou a aprovação da regulamentação mais liberal.

No entanto, a terceirização não se mostra como uma solução, a despeito do que usualmente se prega. No âmbito empresarial, constata-se falhas no processo de terceirização diante do próprio exemplo de *insourcing* da *General Motors*, da *Starbucks*, da *General Electric*, dentre outras, ou pela opção da maioria das montadoras em controlar parte da produção como forma de segurança e controle da qualidade. Para o Estado, trata-se de medida problemática, tanto pelo alto índice de sonegação das verbas devidas a título

de previdência social quanto pelo número expressivo de acidentes de trabalho. Por fim, para os trabalhadores, que são submetidos a condições mais precárias em caso de contratação intermediada, em diversos aspectos do contrato, sendo que a maioria daqueles que estão sujeitos a um regime análogo à escravidão foi contratada mediante empresa interposta.

Ademais, a terceirização não representa uma diminuição do desemprego, mas apenas a substituição de trabalhadores contratados de forma direta por terceirizados, sujeitos a condições mais precárias de trabalho.

Além disso, argumentou-se pela inconstitucionalidade do Projeto de Lei 4.330/2004 em face de princípios que regem o ordenamento jurídico brasileiro, especialmente a vedação ao retrocesso social, tendo-se em vista que os direitos do trabalhador são direitos fundamentais. Uma vez que a dignidade da pessoa humana perpassa pelo trabalho prestado, não se pode admitir a aprovação de um projeto de lei que amplie as hipóteses de prestação de trabalho mais precária, que retira, na prática, direitos dos trabalhadores sem nenhuma contraprestação. Trata-se de precarização dos direitos atualmente existentes, sendo que o Projeto de Lei 4.330/2004 prevê situação ainda mais precária do que a legislação dos países vizinhos.

Diante desta constatação, pode-se concluir, em primeiro lugar, que a terceirização foi proposta como forma de aumento da lucratividade empresarial, em face de dificuldades vivenciadas pelo modelo anterior. No caso, o aumento do preço da mão-de-obra proporcionados pelo taylorismo-fordismo, aliado à força crescente do movimento de trabalhadores e a um momento de crise (especialmente a partir dos anos 1970) fez com que as propostas do Sistema Toyota de Produção passassem a ser adotadas em escala global.

Esta medida, juntamente com a globalização e o neoliberalismo, que permitiram com que grandes complexos industriais se fixassem em locais mais pobres, em que a força de trabalho tem um custo inferior, desencadeou em um processo de descentralização da contratação de mão-de-obra. Nesta lógica de redução de custos mediante enxugamento da fábrica, passa-se a contratar empresas prestadoras de serviços para fornecer mão-de-obra no interior da tomadora de serviços, terceirizando, nesta medida, não apenas atividades, mas também serviços.

O Projeto de Lei 4.330/2004, aprovado na Câmara dos Deputados e atualmente em trâmite no Senado Federal, pretende ampliar as hipóteses de terceirização, sem garantir aos trabalhadores contraprestações que permitam assegurar um trabalho digno e a concretização dos direitos e princípios constitucionais. Trata-se de legislação mais flexível do que aquelas apresentadas nos países vizinhos, tanto pela responsabilidade atribuída às empresas envolvidas; pela falta de mecanismos de controle e fiscalização; ou pela permissividade de terceirização sem que haja requisitos rígidos para tanto.

Entende-se, assim, que tal projeto de lei padece de inconstitucionalidade, além de propor uma resposta falha à sociedade, na medida em que representa o aumento do trabalho precário, com maior índice de rotatividade e acidentes do trabalho, o que é prejudicial aos gastos públicos, sem que haja uma contrapartida à sociedade.

REFERÊNCIAS:

ABRAMO, Silvana. *Por que dizemos não ao PL 4330*. Artigo publicado na página da ANAMATRA. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/por-que-dizemos-nao-ao-pl-4330>>, acesso em 26.09.2015.

ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. *Terceirização e neodesenvolvimentismo no Brasil*. Artigo jurídico publicado no Blog da Boitempo, em 11.08.2014. Disponível em: <<http://blogdaboitempo.com.br/2014/08/11/terceirizacao-e-neodesenvolvimentismo-no-brasil/>>, acesso em 14.08.2014.

ANTUNES, Ricardo. *A Corrosão do Trabalho e a Precarização Estrutural*. In: DELGADO, Gabriela Neves. PEREIRA, Ricardo J. M. de B. (Org.) *Trabalho, Constituição e Cidadania*. A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

_____. *A era da informatização e a época da informalização*. In ... (org.) *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. *Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre afirmação e negação do trabalho*. 2. Ed. 10. reimprev. rev. e ampl. São Paulo, SP: Boitempo, 2009.

ARAUJO, Angela M. Carneiro. *Gênero, Terceirização e Informalidade*. 08/2009, Científico Internacional, Seminário franco-brasileiro sobre Economia solidária e as novas configurações do trabalho, Vol. 1, pp.1-16, Campinas, SP, BRASIL, 2009.

BALTAR, Paulo E. de Andrade (supervisor). *A Terceirização e a Justiça do Trabalho*. Projeto de pesquisa de Magda Biavaschi. Relatório científico – Programa do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Unicamp, CESIT/IE-FAPESP – 1º/nov/2007 a 31/out/2009. Campinas, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.

BARROSO, Luís Roberto. *O Novo Direito Constitucional Brasileiro: contribuições para a construção teórica e prática da jurisdição constitucional no Brasil*. Belo Horizonte: Fórum, 2013.

BASUALDO, Victoria. MORALES, Diego. (coord.). *La tercerización laboral: Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2014.

BIAVASCHI, Magda; DROPPA, Alisson. *A História da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a Alteração na Forma de Compreender a Terceirização. Mediações*, Londrina, v. 16, n. 1, p. 124-141, 2011.

BRASIL, República Federativa do. Ministério da Fazenda. *Economia brasileira em perspectiva*. 14.^a Ed. Fev. 2012. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/divulgacao/publicacoes/economia-brasileira-em-perspectiva/economia_brasileira_em_perspectiva_pt_ed14_fev2012.pdf>, acesso em 08.10.2014.

BUENO, Marcos José Corrêa. VENDRAMETTO, Oduvaldo. ALISANCIC, Alexandre. *O Consórcio Modular como Fatos de Competitividade: um Estudo de Caso na Volkswagen Resende e São Bernardo do Campo*. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGET), Resende/RJ, 2007. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/1113_Resumo.pdf>, acesso em 04.11.2015.

CENTRAL Única dos Trabalhadores. *Terceirização e Desenvolvimento, uma conta que não fecha*. Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central única dos Trabalhadores, 2014.

CIAFFONE, Andrea. *Terceirizado ganha 27% menos e sofre mais*. Notícia publicada em 05.09.2013. Disponível em: <<http://www.dgabc.com.br/Noticia/480323/terceirizado-ganha-27-menos-e-sofre-mais?referencia=buscas-lista>>, acesso em 30.08.2014.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *A terceirização bancária no Brasil*. Direitos Humanos violados pelo Banco Central. São Paulo: LTr, 2011.

COASE, Ronald H. *The problem of social cost*. Journal of Law and Economic, The University of I. Chicago Press, n.º 3, 1960.

CUT/DIEESE. *Terceirização e Desenvolvimento, uma conta que não fecha*. Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: DIEESE/CUT, 2011.

CONCEIÇÃO, Maria da C. V. da. *O direito e a terceirização na indústria automobilística*. Publicado em set./2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/7375/o-direito-e-a-terceirizacao-na-industria-automobilistica>>, acesso em 10.11.2015.

DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003.

_____. AMORIM, Helder Santos. Os limites constitucionais da terceirização. São Paulo: LTr, 2014.

DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. *Radiografia do Novo Congresso: Legislatura 2015-2019*. Brasília: DIAP, 2014.

DIEESE. *O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil*. São Paulo: DIEESE, 2005.

DUQUE, Bruna Lyra. *A responsabilidade civil no contrato de empreitada*. Artigo jurídico. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7304>, acesso em 05.06.2014.

DRUCK, Graça. SILVA, Jair Batista da. *Precarização, Terceirização e Ação Sindical*. In: DELGADO, Gabriela Neves. PEREIRA, Ricardo J. M. de B. (Org.) *Trabalho, Constituição e Cidadania*. A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

FREITAS, Taís Viudes de. Um olhar para a divisão sexual do trabalho no setor do teleatendimento. In: ALVES, Giovanni. MONTEIRO, Arakin Queiroz. BATISTA, Roberto LEME (org.). Caderno de resumos do VII Seminário do Trabalho: Trabalho, Educação e Sociabilidade. (24 a 28 de maio de 2010). Marília, SP: UNESP, 2010.

FONSECA, Maíra S. Marques da. *Redução da jornada de trabalho: fundamentos interdisciplinares*. São Paulo: LTr, 2012.

GODINHO DELGADO, Maurício. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. *Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho*. In: Revista de Direitos e Garantias Fundamentais - nº 2, 2007, p. 24. Disponível em: <<http://www.fdv.br/publicacoes/periodicos/revistadireitosegarantiasfundamentais/n2/1.pdf>>, acesso em 17.09.2015.

_____. *Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho*. In: DELGADO, Gabriela Neves. PEREIRA, Ricardo J. M. de B. (Org.) *Trabalho, Constituição e Cidadania*. A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas*. São Paulo: LTr, 2005.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. *Flexibilização Trabalhista*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

GUARNIERI, Patrícia. HATAKEYAMA, Kazuo. RESENDE, Luis Mauricio. *Estudo de caso de um condomínio industrial na indústria automobilística: Caso GM Gravataí*. Revista Produção, v. IX, nº I, 2009, p. 48-72.

GUIMARÃES, José Ribero Soares. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década*

de 2000. Organização Internacional do Trabalho; Escritório da OIT no Brasil. Brasília: OIT, 2012.

HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho?* Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

IPEA. Diretoria de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infra- estrutura *Radar: Tecnologia, Produção e Comércio Exterior*. N.º 25, 04/2013. Brasília: IPEA, 2009.

JQUES, Gustavo. *Proibição de Retrocesso Social nas Relações de Trabalho* – Direito Coletivo e Plano de Saúde. Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região, n. 05, p. 51-62, mai./2010.

KREIN, José Dari. *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. Campinas, SP: [s/n], 2007.

_____. BIAVASCHI, Magda. *Condições e Relações de Trabalho no Segmento das Micro e Pequenas Empresas*. In: SANTOS, Anselmo Luís dos. KREIN, José Dari. CALIXTRE, André Bojikian. (org.). *Micro e Pequenas Empresas: Mercado de Trabalho e Implicação para o Desenvolvimento*. Rio de Janeiro: IPEA, 2012.

LOPES, José Reinaldo de Lima. *Raciocínio jurídico e economia*. Revista de Direito Público da Economia. Belo Horizonte, ano 2, n. 8, p. 137-170, out./dez. 2004.

MACHADO FILHO, Sebastião. “*Merchandage*” – A degradação do direito do trabalho e o retrocesso ao trabalho escravo no Brasil pelas chamadas “empresas prestadoras de serviços”. R. Inf. Legisl. Brasília, ano 20, nº 79, jul./set. 1983, p. 319-351.

MÂNICA, Fernando Borges. *Racionalidade Econômica e Racionalidade Jurídica na Constituição de 1988*. A&C Revista de Direito Administrativo e Constitucional, v. 32, p. 121-132, abr./jun. 2008.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. Honda: *terceirização e precarização*. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das Condições de Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Entrevista realizada para subsidiar pesquisa sobre a Terceirização e a Justiça do Trabalho, versando sobre o processo de terceirização na indústria de celulose e papel no Brasil. Porto Alegre: Memorial da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul, 2008. Entrevista concedida a Magda Barros Biavaschi. *Apud* BIAVASCHI, Magda. DROPPA, Alisson. *A História da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho*:

a Alteração na Forma de Compreender a Terceirização. *Mediações*, Londrina, v. 16, n. 1, p. 124-141, 2011.

MAZA, Miguel Angel. *Ley de contrato de trabajo comentada y anotada*. 3. ed. Buenos Aires: La Ley, 2009.

MAYER, Giovanna. *Regulação Portuária Brasileira: uma reflexão sob a luz da Análise Econômica do Direito*. Dissertação (Mestrado em Direito). - Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2009.

MENDES, Gilmar Ferreira. *Direitos Fundamentais e Controle de Constitucionalidade*. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

NETTO, Nilo Silva Pereira. LUZ, Nanci Stancki da. *Reestruturação produtiva e divisão sexual do trabalho: Reflexões sobre o trabalho feminino contemporâneo*. Dossiê: Classes sociais e Transformações no mundo do trabalho. Londrina, v. 16, n. 1, p. 91-106, 2011. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/7803>>, acesso em 28/09/2011.

OHNO, Taiichi. *Gestão dos postos de trabalho*. Trad. Heloisa Corrêa da Fontoura. Porto Alegre: Bookman, 2015.

OLIVEIRA, Cida de. Dos trabalhadores em situação análoga à escravidão, 82% são terceirizados. Notícia publicada pela Rede Brasil Atual, 25.08.2015. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/08/82-dos-trabalhadores-em-situacao-analoga-a-escravidao-sao-terceirizados-4491.html>>, acesso em 10.09.2015.

PENA, Maria Valéria Junho. *Mulheres e trabalhadoras*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

RACHID COUTINHO, Aldacy. *A Dimensão do Princípio da Dignidade e a Relação do Trabalho*. In: SARLET, I. W. MELLO FILHO, L. P. V. de. FRAZÃO, A. O. (Coord.). *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional: Estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. BALESTRA, Oriana. *Endomarketing nos Marcos da Organização do Trabalho Toyotista*. Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, vol. 2, n. 23, Out./2013, p. 9-22.

RACHID, Alessandra. SARCOMANO NETO, Mário. BENTO, Paulo E. G. DONADONE, Júlio C. ALVES FILHO, Alceu G. *Organização do trabalho na cadeia de suprimentos: os casos de uma planta modular e de uma tradicional na indústria automobilística*. Prod. v.16, nº. 2. São Paulo, Mai./Ago. 2006.

RAMOS FILHO, Wilson. *Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil*. São Paulo: LTr, 2012.

_____. A terceirização do trabalho no Brasil. Perspectivas e possibilidades para uma revisão da jurisprudência. In: ... (coord.) *Trabalho e Regulação: as lutas sociais e as condições materiais da democracia*. Volume I. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

REIS, Daniela Muradas. *Neoconstitucionalismo e o direito do trabalho: as dinâmicas de interação entre a Constituição e a legislação trabalhista*. Revista de Direito do Trabalho RDT, ano 41, n. 163, p. 15-28, mai.-jun./2015.

_____. *O Princípio da Vedação do Retrocesso Jurídico e Social no Direito Coletivo do Trabalho*. Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária, v. 22, n. 262, p. 84-100, abril/2011.

RESENDE, Alexandre Pimentel de. COSTA, Francisco Wagner de Azevedo. RUTKOWSKI, Jacqueline. CARVALHO, Leonardo Jabour Lott. ALMEIDA, Ricardo José Sacramento de. SILVA, Wellington da. *Consórcio Modular: o Novo Paradigma do Modelo de Produção*. XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Curitiba, outubro de 2002. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2002_TR15_0436.pdf>, acesso em 05.11.2015.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira. GALESKI JUNIOR, Irineu. *Teoria geral dos contratos: contratos empresariais e análise econômica*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

ROSENBAUM, Jorge. CASTELLO, Alejandro. *Subcontratación e Intermediación Laboral: Estudio de Las Leyes 18.099 y 18.251*. 3. Ed. Uruguay: FCU, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Os Direitos Fundamentais (Sociais) e a Assim Chamada Proibição do Retrocesso: contributo para uma discussão*. In: DELGADO, Gabriela Neves. PEREIRA, Ricardo J. M. de B. (Org.) *Trabalho, Constituição e Cidadania*. A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

_____. *Os Direitos dos Trabalhadores como Direitos Fundamentais na Constituição Federal Brasileira de 1988*. In: SARLET, I. W. MELLO FILHO, L. P. V. de. FRAZÃO, A. O. (Coord.). *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional: Estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014.

SILVA, Sayonara G. C. L. da. PALMISCIANO, Ana Luíza S. C. M. A *Terceirização sob o prisma do Trabalho e do Desenvolvimento Social*. Revista TST, Brasília, v. 80, nº 3, p. 257-267, jul.-set./2014.

SOUZA, Vanessa Roberta do Rocio. *Flexibilização dos Direitos Trabalhistas e o Princípio da Proibição do Retrocesso Social*. Curitiba: Juruá, 2011.

VANALLE, Rosangela Maria. SALLES, José Antonio Arantes. *Relação entre montadoras e fornecedores: modelos teóricos e estudos de caso na indústria*

automobilística brasileira. *Gest. Prod.*, São Carlos, v. 18, n. 2, p. 237-250, 2011.

VENANZI, Délvio. SILVA, Orlando Roque da. *Arranjos de condomínio industrial e consórcio modular na indústria automobilística brasileira: uma análise de múltiplos casos*. In: XIII SIMPÓSIO de Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais, 2010, São Paulo. XIII SIMPÓSIO de Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais, 2010.

VIANA, Márcio Túlio. *Terceirização e Sindicato: um enfoque para além do Direito*. Minas Gerais, Revista da Faculdade de Direito da UFMG, v. 45, p. 204-242, 2004.

_____. *A Terceirização Revisitada: Críticas e Sugestões para um Novo Tratamento da Matéria*. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho: Vol. 78, n. 4 (out./dez. 2012).

_____. *Velhos e novos enfoques sobre o trabalho temporário*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho, Belo Horizonte, n. 57, p. 151-162, jul.-dez./1997.

VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. *Trabalho temporário: natureza jurídica e equacionamento*. Revista LTr, São Paulo, ano 38, jan./1974.

Notícias:

CARTA Capital. “Centrais sindicais protestam em 18 estados contra Lei da Terceirização”. Publicado em 15.04.2015I. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/politica/atos-contra-a-terceirizacao-8136.html>>, acesso em 16.08.2015.

_____. “Lojas da Oscar Freire fecham as portas em passeata contra terceirização”. Publicado em 15.04.2015-II. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/economia/lojas-da-oscar-freire-fecham-as-portas-em-passeata-contra-terceirizacao-9951.html>>, acesso em 15.08.2015.

_____. “Após protestos, Câmara adia votação de projeto da terceirização”. Publicado em 15.04.2015-I. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/blogs/parlatorio/apos-protestos-camara-adia-votacao-de-projeto-da-terceirizacao-6246.html>>, acesso em 26.09.2015.

_____. “Terceirização: Eduardo Cunha sofre primeira grande derrota”. Publicado em 15.04.2015-II. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/politica/terceirizacao-eduardo-cunha-sofre-prim-eira-grande-derrota-5854.html>>, acesso em 15.08.2015.

_____. “A bancada BBB domina o Congresso”. Publicado em 14.04.2015. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/revista/844/bbb-no-congresso-1092.html>>, acesso em 20.08.2015.

CUT. Notícia disponível em: <<http://www.cut.org.br/destaques/23806/vitoria-da-cut-trabalhadores-viram-o-jogo-contra-o-pl-4330>>, acesso em 05.10.2013.

_____. “Aprovação a governo Dilma Rousseff cai, e reprovação a petista dispara”. Publicado em 15.02.2015. Disponível em: <<http://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2015/02/1587329-aprovacao-a-governo-dilma-rousseff-cai-e-reprovacao-a-petista-dispara.shtml>>, acesso em 04.10.2015.

CÂMARA dos Deputados. “Câmara aprova projeto que permite terceirização da atividade-fim de empresa”. Publicado em 22.04.2015-I. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/486413-CAMARA-APROVA-PROJETO-QUE-PERMITE-TERCEIRIZACAO-DA-ATIVIDADE-FIM-DE-EMPRESA.html>>, acesso em 23.09.2015.

_____. Publicado em 22.04.2015-II. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/486412-PROPOSTA-CRIA-REGRAS-DE-SINDICALIZACAO-DOS-TERCEIRIZADOS.html>>, acesso em 23.09.2015.

_____. “Emenda aprovada prevê responsabilidade solidária nas obrigações trabalhistas”. Publicado em 22.04.2015-III. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/486411-EMENDA-APROVADA-PREVE-RESPONSABILIDADE-SOLIDARIA-NAS-OBRIGACOES-TRABALHISTAS.html>>, acesso em 23.09.2015.

_____. “Juiz afirma que terceirização vai ampliar gastos com seguro-desemprego”. Publicado em 15.04.2015. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/485282-JUIZ-AFIRMA-QUE-TERCEIRIZACAO-VAI-AMPLIAR-GASTOS-COM-SEGURO-DESEMPREGO.html>>, acesso em 10.11.2015.

CHEATSHEET. “GE: Insourcing is the Next Big Thing”. Publicado em 09.12.2012. Disponível em: <<http://www.cheatsheet.com/business/stock-news/ge-insourcing-is-the-next-big-thing.html?a=viewall>>, acesso em 01.12.2015.

CIO. “GM bets on Insourcing, Brings Back 10,000 IT Jobs”. Publicado em 05.10.2012. Disponível em: <<http://www.cio.com/article/2391563/outsourcing/gm-bets-on-insourcing--brings-back-10-000-it-jobs.html>>, acesso em 01.12.2015.

CUT. “Congresso recua e suspende votação de destaques do PL 4330”. Publicado em 14.04.2015. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/noticias/>>

congresso-recua-e-suspende-votacao-de-destaques-ao-pl-4330-ebfb/>, acesso em 26.09.2015.

DAILY FINANCE. "Jobs 'Insourcing' Gets Another Boost from Starbucks". Publicado em 20.07.2012. Disponível em: <<http://www.dailyfinance.com/2012/07/20/jobs-insourcing-gets-another-boost-from-starbucks/>>, acesso em 01.12.2015.

DATAFOLHA. "Aprovação a governo Dilma Rousseff cai 27 pontos em três semanas". Publicado em 29.06.2013. Disponível em: <<http://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2013/06/1303659-aprovacao-a-governo-dilma-rousseff-cai-27-pontos-em-tres-semanas.shtml>>, acesso em 04.10.2015.

ESTADÃO. "Congresso é o mais conservador desde 1964, afirma Diap". Publicado em 06.10.2014. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/noticias/eleicoes,congresso-eleito-e-o-mais-conservador-desde-1964-afirma-diap,1572528>>, acesso em 30.09.2015.

FREEP Archives. "5 reasons why GM believes 'insourcing' more effective than outsourcing". Publicado em 13.07.2012. Disponível em: <<http://archive.freep.com/article/20120713/BUSINESS0101/120713078/GM-General-Motors-insourcing>>, acesso em 01.12.2015.

FOLHA de S. Paulo. "Câmara aprova terceirização para todas as atividades de empresas". Publicado em 16.04.2015. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/04/1614118-camara-aprova-terceirizacao-para-todas-as-atividades-de-empresas.shtml>>, acesso em 15.08.2015.

_____. "Popularidade de Dilma cai 27 pontos após protestos". Publicado em 13.06.2013. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder/2013/06/1303541-popularidade-de-dilma-cai-27-pontos-apos-protestos.shtml>>, acesso em 04.10.2015.

_____. "Terceirização cria disputas entre centrais sindicais". Publicado em 16.06.2015. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/06/1640056-terceirizacao-cria-disputa-entre-centrais-sindicais.shtml>>, aceso em 06.10.2015.

GLOBO. "Após manhã de protestos contra PL 4330, sindicatos liberam rodovias". Publicado em 29.05.2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/bahia/transito/noticia/2015/05/apos-manha-de-protestos-contra-pl-4330-sindicatos-liberam-rodovias.html>>, acesso em 15.08.2015.

_____. "Saiba mais sobre os protestos em SP contra aumentos de ônibus e Metrô". Publicado em 11.06.2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2013/06/entenda-os-protestos-em-sp-contra-aumento-das-tarifas-do-transporte.html>>, acesso em 04.10.2015.

_____. “Aprovação do governo Dilma cai de 55% para 31%, aponta Ibope”. Publicado em 25.07.2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/2013/07/aprovacao-do-governo-dilma-cai-de-55-para-31-aponta-ibope.html>>, acesso em 05.10.2015.

_____. “Eduardo Cunha é eleito presidente da Câmara em primeiro turno”. Publicado em 01.02.2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/2015/02/eduardo-cunha-e-eleito-presidente-da-camara-dos-deputados.html>>, acesso em 04.10.2015.

_____. “Dólar ultrapassa R\$ 4 e atinge maior valor desde o início do Plano Real”. Publicado em 22.09.2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2015/09/dolar-ultrapassa-r-4-e-atinge-maior-valor-desde-o-inicio-do-plano-real.html>>, acesso em 04.10.2015.

_____. “Dilma deve dar sete pastas ao PMDB para contemplar Temer e deputados”. Publicado em 29.09.2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/2015/09/dilma-deve-dar-sete-pastas-ao-pmdb-para-contemplar-temer-e-deputados.html>>, acesso em 04.10.2015.

_____. “Aprovação do ajuste fiscal tem preço: aliados querem cargos no Executivo”. Publicado em 08.05.2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2015/05/aprovacao-de-ajuste-fiscal-tem-preco-aliados-querem-cargos-no-executivo.html>>, acesso em 04.10.2015.

MASCRÉ Heguy Associés. “Externalisation : comment éviter les risques de requalification des opérations en prêt de main d'œuvre illicite ou marchandage?”. Publicado em abril de 2005. Disponível em: <http://www.mascre-heguy.com/html/fr/conseils/conseil_externalisation_risques_pret_main_oeuvre_marchandage.htm>, acesso em 10.12.2015.

MPT-SC. “Procuradores do Trabalho divulgam nota de repúdio ao PL 4330”. Publicado em 12.05.2015. Disponível em: <<http://www.prt12.mpt.mp.br/procuradorias/prt-florianopolis/264-procuradores-do-trabalho-dilvgam-nota-de-repudio-ao-pl-4330>>, acesso em 26.09.2015.

NY Times. “In Shift of Jobs, Apple Will Make Some Macs in U.S.”. Publicado em 06.12.2012. Disponível em: <http://www.nytimes.com/2012/12/07/technology/apple-to-resume-us-manufacturing.html?_r=0>, acesso em 01.12.2015.

PORTAL da Indústria. “Terceirização é estratégica para eficiência e competitividade da indústria”. Publicado em 13.08.2014. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/imprensa/2014/08/1,40531/terceirizacao-e-estrategica-para-eficiencia-e-competitividade-da-industria.html>>, acesso em 26.09.2015.

R7 Notícias. “Kassab deve anunciar criação de partido até o fim do mês”. Publicado em 11.03.2011. Disponível em: <<http://noticias.r7.com/brasil/noticias/kassab-deve-anunciar-criacao-de-partido-ate-fim-do-mes-20110311.html>>, acesso em 01.10.2015.

_____. “Fiesp prevê abertura de 3 milhões de empregos com lei da terceirização no País”. Publicado em 06.04.2015. Disponível em: <<http://noticias.r7.com/economia/fiesp-preve-abertura-de-3-milhoes-de-empregos-com-lei-da-terceirizacao-no-pais-06042015>>, acesso em 10.11.2015.

SENADO FEDERAL. Portal de Notícias. “Números alarmantes sobre terceirizações preocupam senadores”. Publicado em 04.04.2012. Disponível em: Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2012/04/04/trabalhador-terceirizado-suscita-preocupacoes-no-senado>>, acessado em 06.10.2013.

SUPREMO Tribunal Federal. Portal de Notícias. “Repercussão geral: STF discutirá conceito de atividade-fim em casos de terceirização”. Publicado em 19.05.2014. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=267100>>, acesso em 20.05.2014.

_____. Portal de Notícias. “Associação questiona entendimento da Justiça do Trabalho sobre terceirização”. Publicado em 29.08.2014. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=273986>>, acesso em 03.09.2014.

_____. Portal de Notícias. “Plenário do STF discute constitucionalidade do Paraná Educação”. Publicado em 12.04.2004. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=62537>>, acesso em 04.11.2015.

TERRA. “PRB de Russomano tem 66% de dirigentes ligados à Universal”. Publicado em 20.09.2012. Disponível em: <<http://goo.gl/T58TBX>>, acesso em 01.10.2015.

UOL Notícias. “Câmara aprova terceirização; texto agora será analisado pelo Senado”. Publicado em 22.04.2015. Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2015/04/22/camara-aprova-terceirizacao-texto-agora-sera-analisado-pelo-senado.htm>>, acesso em 15.08.2015.

_____. “Eduardo Cunha anuncia ruptura com o governo e diz que agora é oposição”. Publicado em 17.07.2015. Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2015/07/17/eduardo-cunha-rompe-com-o-governo.htm>>, acesso em 04.10.2015.

_____. “Trabalho: número de terceirizados chega a 10,5 milhões, diz Sindeprestem”. Publicado em 12.10.2011. Disponível em: <<http://www.labor.com.br/noticias/trabalho-numero-de-terceirizados-chega-a-105-milhoes-diz-sindeprestem/#sthash.PW4JTikt.dpuf>>, acesso em 06.10.2013.

USA Today. “United Airlines says it will 'insource' airport jobs too”. Publicado em 14.01.2015. Disponível em: <<http://www.usatoday.com/story/todayinthe>>

sky/2015/01/14/united-airlines-says-it-will-insource-airport-jobs-too/21776491/>, acesso em 02.12.2015.

WHITE HOUSE. “Everything You Need to Know About Insourcing”. Publicado em 11.01.2012. Disponível em: <<https://www.whitehouse.gov/blog/2012/01/11/everything-you-need-know-about-insourcing>>, acesso em 01.12.2015.

Legislação:

ARGENTINA. Lei 20.744, de 13 mai. 1976. *Ley de Contrato de Trabajo*. Disponível em: <<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>>, acesso em 11.10.2015.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, p. 11937, 09 ago. 1943. Seção 1.

_____. Decreto-Lei 200, de 25 de fevereiro de 1967. *Código de Processo Civil*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, p. 4, 27 fev. 1967. Seção 1, Suplemento.

_____. Lei 5.869, de 11 de janeiro de 1973. *Código de Processo Civil*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, p. 1, 17 jan. 1973. Seção 1 – Suplemento.

_____. Lei 6.019, de 03 de janeiro de 1974. *Lei do Trabalho Temporário*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, p. 73, 04 jan. 1974. Seção 1.

_____. Lei 8.666, de 21 de junho de 1993. *Lei de Licitações*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, p. 8296, 22 jun. 1993. Seção 1.

_____. Lei 9.472, de 17 de julho de 1997. Diário Oficial da União, Brasília, DF, p. 15081, 17 jul. 1997. Seção 1.

_____. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Código Civil*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, p. 1, 11 jan. 2002. Seção 1.

_____. Projeto de Lei 4.330, de 26 de outubro de 2004. Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>, acesso em 05.10.2013.

_____. Câmara dos Deputados. Resolução 17, de 1989 - Regimento Interno. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/regimento-interno-da-camara-dos-deputados>>, acesso em 16.09.2015.

CHILE. Lei 20.123, de 16 out. 2006. Disponível em: <<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=254080>>, acesso em 08.10.2015.

PARANÁ, Estado do. Lei 11.970, de 19 de dezembro de 1997. Diário Oficial do Estado do Paraná nº 5156, de 19 dez. 1997.

URUGUAI. Lei 18.099, de 07 fev. 2007. Disponível em: <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18099&Anchor=>>>, acesso em 10.10.2015.

_____. Lei 18.251, de 06 de janeiro de 2008. Disponível em: <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18251&Anchor=>>>, acesso em 10.10.2015.